

# ГАРАНТ Юристу

## НОВОСТИ ДЛЯ ЮРИСТА

### Если налоговая запросила сведения о бенефициарах организации, то представлять вместе с ними копии подтверждающих документов обязательно

Письмо Федеральной налоговой службы от 10 ноября 2020 г. N ШЮ-4-13/18414@

Законом о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, на юрлиц возложена обязанность по раскрытию информации о своих бенефициарных владельцах. В том числе установлено, что юридическое лицо обязано представлять имеющуюся документально подтвержденную информацию о своих бенефициарных владельцах либо о принятых мерах по установлению в отношении своих бенефициарных владельцев необходимых сведений по запросу Росфинмониторинга или налоговых органов.

Предоставить сведения по запросу нужно в течение 5 рабочих дней со дня его получения.

При этом, как пояснила ФНС России, ни Законом о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, ни Правилами представления юрлицами информации о своих бенефициарных владельцах не установлена обязанность юридических лиц по предоставлению при исполнении запроса налогового органа одновременно со сведениями о бенефициарных владельцах копий документов, подтверждающих данные сведения. Вместе с тем юрлицо вправе приложить такие копии.

В заключение напомним, что под бенефициарным владельцем понимается физическое лицо, которое в конечном счете прямо или косвенно (через третьих лиц) владеет (имеет преобладающее участие более 25% в капитале) юридическим лицом либо имеет возможность контролировать его действия. Примеры физических лиц, которые могли бы рассматриваться как бенефициарные владельцы, приведены в письме Росфинмониторинга от 04.12.2018 N 57.

### Кредиторы гражданина-банкрота не вправе переселить его в более скромное жилье

Определение СК по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 29 октября 2020 г. N 309-ЭС20-10004

В рамках дела о банкротстве гражданина собранием его кредиторов было принято решение о предоставлении одним из кредиторов должнику взамен принадлежащей ему двухкомнатной квартиры площадью 40,3 кв.м другой квартиры в том же городе площадью 19,8 кв.м. Первую квартиру предполагалось реализовать, возместить за счет выручки расходы на приобретение меньшего жилого помещения, а оставшиеся средства направить на погашение долгов гражданина.

Определением суда первой инстанции, вынесенным по результатам рассмотрения заявления должника, указанное решение было признано недействительным как принятое с нарушением компетенции собрания кредиторов и нарушающее право должника на единственное пригодное для постоянного проживания жилое помещение.

Однако эта позиция не нашла поддержки в судах апелляционной и кассационной инстанций, которые признали за кредиторами право на приобретение должнику взамен имеющейся у него квартиры иного жилого помещения, удовлетворяющего разумные потребности в жилище. Вышестоящие суды приняли во внимание, что должником не предпринимаются меры по погашению кредиторской задолженности, имеющаяся у него в собственности квартира не использовалась им в качестве жилой, место фактического жительства должник не

раскрывает, в зарегистрированном браке не состоит и не имеет на иждивении нетрудоспособных лиц.

Верховный Суд РФ признал эту точку зрения ошибочной. Он отметил, что законодательство о несостоятельности не содержит запрета на принятие собранием кредиторов решений по вопросам, прямо не отнесенным к его компетенции, но разрешение которых необходимо для осуществления процедур банкротства или защиты прав кредиторов. В то же время такие решения не могут противоречить требованиям законодательства и, в частности, приводить к нарушению конституционных прав гражданина-должника, включая право на жилище.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 14.05.2012 N 11-П поручил федеральному законодателю внести в гражданское процессуальное законодательство необходимые изменения в части исключения из-под имущественного иммунитета жилых помещений, которые явно превышают уровень, достаточный для удовлетворения разумной потребности гражданина-должника и членов его семьи в жилище (роскошного жилья), а также предусмотреть для таких лиц гарантии сохранения жилищных условий, необходимых для нормального существования.

Таким образом, КС РФ прямо и недвусмысленно исключил возможность решения вопроса о предоставлении замещающего жилья до внесения соответствующих изменений в законодательство. Однако до настоящего времени такое регулирование федеральным законодателем не установлено, правила обмена роскошного жилья на необходимое не выработаны, критерии определения того и другого не закреплены.

По мнению ВС РФ, в рассматриваемом случае кредиторы, приняв решение о приобретении должнику иного жилого помещения меньшей площади и стоимости взамен имеющейся у него квартиры, фактически произвольно в отсутствие законодательного регулирования определили разумно достаточный уровень обеспеченности должника жильем. Кроме того, квартиру площадью 40 кв.м с очевидностью нельзя признать роскошным жильем, превышающим разумную потребность должника в жилище.

По смыслу абзаца второго ч. 1 ст. 446 ГПК РФ наличие у гражданина фактической возможности проживать по иному адресу не является безусловным основанием для исключения находящегося в его собственности единственного жилья из-под исполнительского иммунитета. ВС РФ отклонил также довод кредиторов и финансового управляющего о том, что должник предпринимал действия по переводу спорной квартиры в нежилой фонд для использования помещения в коммерческих целях, поскольку это обстоятельство само по себе не подтверждает наличие у должника прав на иное жилье.

### С 25 ноября госрегистрация НКО будет проводиться по новым формам

Приказ Министерства юстиции РФ от 12 ноября 2020 г. N 278

25 ноября 2020 года вступят в силу новые формы заявлений, предоставляемых при госрегистрации организаций, ИП и КФХ, и требования к их заполнению, утв. приказом ФНС России от 31.08.2020 N ЕД-7-14/617@.

Эти новые формы будут использоваться также для государственной регистрации некоммерческих организаций, принятие решений о госрегистрации которых отнесено к компетенции Минюста России и его территориальных органов. Соответствующий приказ ведомства вступит в силу 25.11.2020.

Напомним, что сейчас для госрегистрации НКО используются формы документов, утв приказом ФНС России от 25.01.2012 N ММВ-7-6/25@.

## Банк России актуализировал подзаконные акты по ОСАГО с учетом законодательства о финансовых платформах

**Указания Банка России от 22 сентября 2020 г. N 5559-У и N 5558-У**

Правила ОСАГО и порядок обмена информацией при заключении договора ОСАГО в электронной форме скорректированы в соответствии с изменениями в законодательстве, предусматривающими возможность заключения физическими лицами договора ОСАГО посредством финансовых платформ - интернет-сервисов, обеспечивающих взаимодействие между страховщиками и потребителями. Эти изменения вступили в силу 19 октября (мы рассказывали о них ранее).

Теперь положения названных актов Банка России, касающиеся направления страхователем заявления о заключении договора ОСАГО и заявления о страховом возмещении, уплаты страховой премии, внесения изменений в договор страхования, учитывают возможность совершения соответствующих действий в том числе с использованием финансовой платформы.

Рассматриваемые изменения вступят в силу 20 ноября 2020 года. Напомним, что коррективы, связанные с заключением договоров ОСАГО посредством финансовых платформ, предполагается внести также в постановление Правительства РФ от 14.09.2005 N 567, определяющее порядок информационного обмена при осуществлении ОСАГО.

## Что изменилось в Законе о Конституционном Суде?

**Федеральный конституционный закон от 9 ноября 2020 г. N 5-ФКЗ**

На днях Президент РФ подписал пакет законов, подготовленных в развитие положений обновленной Конституции РФ. Среди них - поправки в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации». Изменения вступили в силу 09.11.2020 (за исключением нескольких положений).

Так, в соответствии с обновленными нормами Конституции РФ приведены положения закона, касающиеся устройства КС РФ (численности судей, порядка назначения на должность и прекращения полномочий судьи и др.) и его компетенции (в связи с появлением у суда новых полномочий по проверке конституционности проектов законов о поправке к Конституции, проектов федеральных конституционных законов и федеральных законов, а также не подписанных Президентом РФ законов, проверке конституционности законов субъектов РФ до их обнародования главой региона, разрешению вопроса о возможности исполнения решений международных (иностраных) судов, арбитражей).

В частности, численность судей Конституционного Суда, включая Председателя КС РФ и его заместителя, уменьшена с 19 до 11 (истати, согласно внесенным поправкам, у Председателя КС РФ теперь только один заместитель вместо двух). При этом установлено, что осуществлять свою деятельность суд правомочен при наличии в его составе не менее 8 судей. Если в случае выбытия судьи из состава КС РФ число судей окажется менее 8, Президент РФ должен внести в Совет Федерации представление о назначении другого лица на вакантное место судьи не позднее месяца со дня открытия вакансии. Что касается кворума в заседаниях, то принимать решения КС РФ будет правомочен при участии в заседании не менее 6 судей. Правда, эти положения вступят в силу только со дня, когда число судей Конституционного Суда РФ составит 11 человек (сейчас их 12, см. <http://www.krsf.ru/ru/Info/Judges/Pages/default.aspx>). А до этого момента КС РФ правомочен принимать решения при участии в заседании не менее двух третей от числа действующих судей.

Другая часть внесенных в закон поправок напрямую с реализацией положений обновленной Конституции РФ не связана и направлена на уточнение норм, касающихся порядка конституционного судопро-

изводства и некоторых иных вопросов. Отметим ряд произошедших изменений.

Так, в новой редакции изложена глава XII Закона, регулировавшая порядок рассмотрения дел о конституционности законов по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан (ее новое название «Рассмотрение дел о конституционности нормативных актов по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод»).

В этой части:

- в ст. 96 Закона уточнен перечень лиц, которые могут обратиться с такой жалобой. Это граждане, юридические лица и муниципальные образования в лице органов местного самоуправления, а также в интересах граждан и юрлиц - уполномоченные по правам человека, иные органы и должностные лица, общероссийские организации, которые в соответствии с федеральным законом могут представлять их интересы;

- также в указанной статье расширен перечень НПА, которые могут быть объектом проверки. Это федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные акты Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ, конституции республик, уставы, законы либо иные нормативные акты субъекта РФ, изданные по вопросам, относящимся к ведению органов государственной власти Российской Федерации и совместному ведению органов госвласти РФ и органов госвласти субъектов РФ;

- вводится принцип исчерпания: жалоба в КС РФ, согласно поправкам, допустима, если исчерпаны все другие внутригосударственные средства судебной защиты прав заявителя или лица, в интересах которого она подана, при разрешении конкретного дела. Установлено, что понимается под исчерпанием внутригосударственных средств судебной защиты. При этом уточняется, что Конституционный Суд РФ может признать внутригосударственные средства судебной защиты исчерпанными, если официальное толкование оспариваемого нормативного акта, данное в разъяснениях по вопросам судебной практики в целях обеспечения единообразного применения законодательства РФ, свидетельствует о том, что иное применение оспариваемого нормативного акта, чем имевшее место в конкретном деле, не предполагается (о том, что понимается под исчерпанием внутригосударственных средств судебной защиты до 10.05.2021 см. здесь). Секретариат Конституционного Суда РФ будет уведомлять о недопустимости обращения в связи с явной неисчерпанностью всех других внутригосударственных средств судебной защиты прав заявителя или лица, в интересах которого подана жалоба.

Кроме того, введены дополнительные механизмы защиты прав граждан. В частности, согласно дополнениям, внесенным в ст. 100 Закона, если пересмотр дела исходя из особенностей соответствующих правоотношений не может привести к восстановлению прав заявителя или лица, в интересах которого подана жалоба в КС РФ, последний вправе указать в своем постановлении на необходимость применения к таким заявителю или лицу компенсаторных механизмов. В этом случае форма и размер компенсации определяются судом, принявшим в первой инстанции судебное решение на основе нормативного акта, о котором принято данное постановление.

Также в новой редакции изложена и глава закона о порядке рассмотрения дел о конституционности нормативных актов по запросам судов.

Отметим еще несколько изменений:

- новой редакцией Закона предусмотрено, что гражданам, не владеющим русским языком, в случае обращения в Конституционный Суд без представителя с жалобой на нарушение их прав нормативным актом, примененным при рассмотрении уголовного дела, должно быть обеспечено право при подготовке жалобы бесплатно пользоваться услугами переводчика в порядке, установленном постановлением Правительства РФ. Оговаривается, что это право предоставляется после установления Кабмином соответствующего порядка. А до этого расходы на услуги переводчика при подготовке жалобы в КС РФ возмещаются в разумных пределах в порядке, предусмотренном в соответствии с ч. 2 ст. 100 Закона;

- исключена норма об опубликовании особого мнения судьи. Вместо этого в законе теперь указано, что особое мнение или мнение

судьи приобщается к протоколу заседания Конституционного Суда РФ и хранится вместе с ним. Судья КС РФ не вправе обнародовать особое мнение или мнение в какой-либо форме или публично на него ссылаться;

- также для судей введен запрет в какой бы то ни было форме критиковать решения Конституционного Суда РФ и обнародовать свое несогласие с принятым решением;

- предусмотрено новое основание для отстранения судьи от участия в рассмотрении дела - если имеются иные обстоятельства, которые могут вызвать сомнение в объективности и беспристрастности судьи;

- в качестве общего правила в законе закреплено положение о провозглашении решения Конституционного Суда РФ не в полном объеме. Как следует из закона, решение, вынесенное по итогам рассмотрения дела, провозглашается в полном объеме, если КС РФ сочтет это необходимым.

- изменился порядок опубликования решений КС РФ.

В заключении отметим, что при рассмотрении поправок во втором чтении было решено отказаться от проектируемого положения, предусматривающего, что если Конституционный Суд РФ придет к выводу о неконституционности нормы либо о признании ее конституционной, но в истолковании, данном Конституционным Судом, то, согласно законопроекту, Верховный Суд РФ не позднее 2 месяцев после опубликования соответствующего постановления КС РФ должен дать разъяснения по вопросам судебной практики в целях обеспечения единообразного применения законодательства в части, касающейся этих норм.

## Минэкономразвития взялось за решение проблемы «потерянных» акционеров

**Проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и статью 8 Федерального закона «О рынке ценных бумаг»**

По данным Минэкономразвития, в настоящее время в России около 6 млн граждан можно отнести к категории «потерянных» акционеров. Это акционеры, сведения о которых отсутствуют, и которые не осуществляют права акционеров на протяжении длительного периода времени. При этом эмитенты несут большие расходы на направление по почтовым адресам таких акционеров сообщений о проведении общих собраний акционеров, бюллетеней для голосования и иной информации, а также на выплату дивидендов почтовым переводом.

В целях решения указанной проблемы ведомством подготовлен проект поправок в Закон об АО и статью 8 Закона о рынке ценных бумаг.

В частности, предлагается дополнить Закон об АО новой статьей, предусматривающей особенности реализации прав акционеров, которые не осуществляют свои права на протяжении длительного периода времени. Она позволит приостанавливать:

- направление по почтовым адресам, содержащимся в реестре акционеров общества, сообщений о проведении общих собраний акционеров, бюллетеней для голосования и иной информации,

- а также выплату объявленных дивидендов по размещенным акциям, если:

- документы для проведения общих собраний, направленные по таким почтовым адресам, содержащимся в реестре акционеров, возвращались в общество в течение не менее чем 2 лет подряд и при этом не менее, чем 2 раза подряд, и между датами соответствующих общих собраний акционеров проходило не менее 3 месяцев;

- дивиденды в денежной форме, направленные путем почтового перевода по адресу физлица либо на банковские счета физического или юридического лица, имеющиеся у регистратора общества, возвращались в общество в течение не менее чем 2 лет подряд и при этом не менее, чем за 2 последних периода, по результатам которых приняты (объявлены) решения о выплате дивидендов, и между датами, на которые определяются лица, имеющие право на их получение, проходило не менее 3 месяцев.

Таким образом, в проектируемой статье будут закреплены критерии определения акционера в качестве «потерянного».

Согласно проекту, решения о приостановлении направления документов или выплаты дивидендов могут быть приняты общим собранием акционеров либо советом директоров, если их принятие отнесено общим собранием акционеров к компетенции совета директоров.

Указанные решения могут приниматься одновременно ко всем акционерам, которые соответствуют критериям «потерянных».

Предусмотрен проектируемой нормой и механизм возобновления направления сообщений и выплаты объявленных дивидендов по размещенным акциям. Информацию том, какие действия для этого необходимо совершить «потерянным» акционерам, общество должно разместить на своем сайте в течение 3 дней с даты принятия решения (решений) о приостановлении.

## НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

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

**Письмо Федерального архивного агентства от 21 сентября 2020 г. N P/T-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.

### Компенсация за задержку оплаты вынужденного прогула законом не предусмотрена

**Определение Первого КСОЮ от 03 августа 2020 г. по делу N 8Г-17170/2020[88-18761/2020]**

Работник был незаконно уволен за прогул и в июне 2019 года через суд добился восстановления на работе с выплатой ему неполученного заработка за период вынужденного прогула. Однако соответствующая выплата была произведена работодателем только 3 октября. Тогда работник вновь обратился в суд - на этот раз с целью добиться компенсации за задержку присужденной ему суммы.

Однако суды трех инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований. Судьи исходили из того, что согласно ст. 236 ТК РФ материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору. Материальная ответственность работодателя за неисполнение решения суда данной нормой закона не предусмотрена.

После вступления решения суда в законную силу сумма задолженности, на которую работник просил начислить проценты, утратила правовой режим заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, и приобрела иной правовой режим - взысканных судом денежных сумм. Поэтому к спорным правоотношениям, возникшим между сторонами в связи со взысканием на основании судебного постановления суммы заработной платы за время вынужденного прогула, положения ст. 236 ТК РФ применению не подлежат.

Отметим, что эта точка зрения является преобладающей в судебной практике. При этом некоторые суды указывают на возможность взыскания за задержку причитающихся работнику на основании судебного решения сумм компенсации, предусмотренной ст. 395 ГК РФ (см., например, Обобщение судебной практики рассмотрения районными (городскими) судами Оренбургской области гражданских дел о материальной ответственности работодателя, определение Московского горсуда от 28.03.2019 N 33-13884/2019). Но не все суды 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).

### Работник без предупреждения ушел с работы из-за плохого самочувствия - ВС усомнился в том, что это можно считать прогулом

Определение Верховного Суда РФ от 17 августа 2020 г. N 57-КГ20-9-К1

Верховный Суд РФ рассмотрел дело по иску работника о признании незаконным его увольнения за прогул и восстановлении на работе. Работник трудился в ночную смену с 9 на 10 марта 2019 года. По его словам, еще по дороге на работу он почувствовал боль в правой ноге. В дальнейшем в течение смены его состояние сильно ухудшилось: боль усилилась, нога приобрела неестественный цвет и опухла. Опасаясь угрожающих его жизни последствий обострения имеющегося у него заболевания (посттромботической болезни правой нижней конечности) и с учетом перенесенных им в прошлом году острого флеботромбоза правой нижней конечности и тромбоза легочной артерии, работник, находясь в паническом состоянии, покинул свое рабочее место ранее окончания рабочей смены и направился домой, откуда вызвал бригаду скорой медицинской помощи. В дальнейшем ему был оформлен листок нетрудоспособности с 10 марта по 5 апреля 2019 г. Причем с 10 по 15 марта работник находился на стационарном лечении в хирургическом отделении больницы.

Однако все эти обстоятельства не убедили работодателя в уважительности причин отсутствия работника на работе. А суды первых двух инстанций, в свою очередь, сочли выводы работодателя о противоправности действий работника обоснованными. Судьи заключили, что работник, без предупреждения покинув рабочее место, нарушил требования трудового законодательства сообщать работодателю об ухудшении состояния здоровья (при этом судьи почему-то сослались на ст. 21 ТК РФ вместо ст. 214 ТК РФ, где такая обязанность зафиксирована прямо), а также положение правил внутреннего трудового распорядка организации, где также было прописано соответствующее правило. Работник имел техническую возможность как обратиться за помощью к руководству, так и вызвать скорую медицинскую помощь, но не сделал этого. Несмотря на ухудшение здоровья, о котором заявлял работник, он предпочел пешком в течение 5 часов 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 месте. Для этого суду первой инстанции требовалось выяснить:

- что послужило причиной ухода работника с рабочего места ранее окончания рабочей смены;
- в связи с какими обстоятельствами работник не поставил в известность о необходимости его ухода с работы своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя;

- являлись ли причины раннего ухода работника с работы уважительными;

- учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Однако, по мнению ВС РФ, суд первой инстанции вместо названных юридически значимых обстоятельств ошибочно полагал имеющим значение для дела прежде всего то, что работник не уведомил своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья и о необходимости покинуть свое рабочее место до окончания рабочей смены, на основании чего пришел к выводу об отсутствии работника на работе без уважительных причин и, соответственно, о совершении им прогула.

По мнению ВС РФ, судебные инстанции не проверили доводы работника о том, что он покинул свое рабочее место ранее окончания рабочей смены, не поставив в известность работодателя, так как находился в паническом состоянии из-за страха за свою жизнь.

Хотя, как видно, суды нижестоящих инстанций оценивали доводы работника об ухудшении состояния его здоровья и, как видно по мотивировочной части соответствующих судебных актов, усомнились в их справедливости, ввиду самого характера действий работника. Действительно, довольно странным выглядит продиктованное опасением за свою жизнь из-за больной ноги решение отправиться в пеший 5-часовой переход по пустынной местности, а затем поехать на такси до дома вместо того, чтобы обратиться за медицинской помощью прямо по месту работы. Факт дальнейшего пребывания работника на больничном судьи 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.

### В электронную трудовую книжку будут вносить данные о стаже работы не только с начала 2020 г., но и за предыдущие периоды

Досье на проект федерального закона N 1052422-7

10 ноября 2020 г. в Госдуму на рассмотрение поступил законопроект, согласно которому лица, имеющие по состоянию на 31 декабря 2019 г. стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), вправе обратиться в органы ПФР с заявлением о включении в индивидуальный лицевой счет сведений о трудовой деятельности за периоды до 1 января 2020 г., записи о которых содержатся в трудовой книжке.

Это упростит для граждан процедуру представления информации о трудовом стаже при трудоустройстве или по месту требования.

### Можно ли получить от работника согласие на всю ночную работу заранее?

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

Часть пятая ст. 96 ТК РФ выделяет ряд категорий работников, привлечение которых к работе в ночное время возможно только с их письменного согласия и если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К ним относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Однако, как поясняют специалисты Роструда, если ночная работа предусмотрена условиями трудового договора, у работодателя нет необходимости перед каждой сменой получать согласие работника на такую работу. Заключив указанный договор, работник уже дал согласие на ночную работу.

Но отметим, что работники, перечисленные в части пятой ст. 96 ТК РФ, вправе в любое время отказаться от выполнения работы в ночное время, даже если стороны согласовали соответствующий режим рабочего времени в трудовом договоре (см., например, п. 16 Обзора судебной практики Челябинского облсуда за третий квартал 2012).

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).

### **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 сокращении численности или штата работников).

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

А вот мысль о том, что при определении работника, подлежащего переводу, из числа нескольких согласившихся нужно учитывать преимущественное право на оставление на работе, до этого не была

### **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 необо-

димости 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.

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

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

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

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

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

По мнению судей, положения ст. 261 ТК РФ не содержат запрета на проведение работодателем процедуры сокращения штата, поскольку

ее проведение является прерогативой работодателя, данная норма содержит запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной. Таким образом, действия работодателя не противоречат закону.

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

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

## Запрет на снижение размера зарплаты дистанционным работникам может появиться в ТК РФ Проект федерального закона N 973264-7

Установление такого запрета, в том числе для работников, временно переведенных на дистанционный режим, предусмотрено одной из поправок к законопроекту, подготовленным рабочей группой Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов к рассмотрению во втором чтении.

Напомним, речь идет о законопроекте, предусматривающем внесение изменений в Трудовой кодекс в части регулирования дистанционной работы. Документ был внесен в нижнюю палату парламента группой депутатов Госдумы и членов Совета Федерации 16 июня текущего года с целью защиты работающих граждан от потенциальных угроз нарушения их трудовых прав при временном дистанционном режиме работы. О базовых положениях рассматриваемой законодательной инициативы мы писали ранее.

После принятия законопроекта в первом чтении была сформирована рабочая группа Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, призванная заниматься последующей доработкой документа и его подготовкой к рассмотрению во втором чтении. О промежуточных итогах работы над законопроектом на днях рассказал депутат Госдумы Андрей Исаев - соответствующая информация появилась на сайте нижней палаты парламента и официальном сайте депутата. По словам парламентария, от субъектов права законодательной инициативы поступило 176 поправок, а от различных ассоциаций, объединений и организаций - 90 обращений с предложениями в части организации дистанционного труда.

Остановимся на тех поправках, которые были одобрены рабочей группой.

Виды дистанционной работы

Первоначальный текст законопроекта помимо термина «дистанционная работа» упоминал категорию «удаленная работа». Но в процессе дискуссии в части разведения этих понятий было принято решение называть все дистанционной работой, но дифференцировать последнюю на три вида:

- дистанционная работа на постоянной основе (классический вариант, закрепленный в действующей редакции ТК РФ);
- временная дистанционная работа (когда работник, изначально работавший стационарно, в силу определенных обстоятельств временно переводится на работу в дистанционном режиме);
- дистанционная работа, выполняемая периодически (аналог «комбинированной дистанционной (удаленной) работы», упоминаемой в первой редакции законопроекта - когда работник в течение недели несколько дней работает в офисе, а несколько - дистанционно).

Кроме того, новая редакция урегулирует принудительный порядок перевода сотрудников на дистанционную работу в случаях чрезвычайных ситуаций. «Когда надо быстро принимать решения, касающиеся спасения жизни и здоровья людей, перевод на дистанционную работу осуществляется без согласия работника. Оно не требуется.

В этом случае работодатель обязан в полном объеме обеспечить работнику необходимые инструменты для работы - компьютеры, программное обеспечение, оплату интернета и т. д.», - отметил Андрей Исаев. А если стороны трудовых отношений договорятся об использовании работником личной оргтехники, то работодатель должен будет оплатить такое использование.

Вместе с тем, поправками будет ограничен предельный срок временного перевода работника со стационарного режима работы на дистанционный - он не должен превышать шести месяцев. Также появится оговорка о необходимости учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при издании локальных нормативных актов, требуемых для перевода на дистанционную работу.

#### Оплата труда

В системе трудовых правоотношений оплата труда работников всегда имеет одно из ключевых значений. От того, как высоко в материальном плане работодатель ценит деятельность своих сотрудников, во многом зависит производительность их труда, стремление к добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей для эффективного достижения целей деятельности компании. В период распространения новой коронавирусной инфекции проблемы оплаты труда обострились, поскольку многие работодатели, вынужденные перевести своих сотрудников на удаленный (дистанционный) режим работы, прибегали к попыткам снизить им размер зарплаты.

С целью предотвращения нарушения гарантий прав работников на оплату труда в текст ТК РФ планируется внести отдельное указание на то, что перевод работника на дистанционную работу (как на постоянной основе, так и временно) не может выступать основанием для снижения оплаты труда. Но при одном условии - если сохраняется объем труда, установленный трудовым договором или локальным нормативным актом. Отметим, подобная норма («зарплата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором») имелась и в исходном тексте законопроекта. Ее корректировка связана с уточнением видов дистанционной работы и особенностей организации труда при каждом из них.

Что касается случаев, когда у работника нет возможности выполнять работу дистанционно, а у работодателя нет возможности организовать дистанционный труд, то, по мнению законодателей, такая ситуация должна оплачиваться работнику как простой не по вине сторон, если иное не предусмотрено коллективным договором и соглашением. К слову, последними могут быть установлены и более выгодные условия оплаты для подобных ситуаций.

По словам А. Исаева, появится и отдельная статья, касающаяся оплаты дистанционным работникам командировок.

#### Расторжение трудового договора

В части оснований расторжения трудового договора о дистанционной работе планируются концептуальные изменения. Сегодня ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя только по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Такой подход парламентарии считают неправильным. «Это подход в пользу работодателя - в 90% случаев работодатель напишет то, что ему нужно, и будет иметь право уволить работника в любой момент по любому основанию», - считают разработчики поправок. Поэтому в законопроекте основания расторжения трудового договора с дистанционным работником решено сделать аналогичными тем, которые применяются в правоотношениях со стационарными работниками. Тем самым, будет обеспечено равенство гарантий при увольнении для всех работников.

Что касается увольнения за прогул, то здесь готовится ряд уточнений. Действующая редакция ТК РФ понимает под прогулом отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Поскольку дистанционные работники не имеют постоянного рабочего места, то сейчас применить такое основание для увольнения, как прогул, к ним практически невозможно.

Для урегулирования указанного пробела предполагается включение в законопроект нормы о праве работодателя уволить дистанционного

работника в случае, если он без уважительных причин 2 рабочих дня не отвечает на запросы работодателя и не выходит на связь. «Это фактически проступок, эквивалентный прогулу», - считают инициаторы корректировок.

Также по просьбе работодателей и с согласия профсоюзов законопроект могут дополнить положением, допускающим увольнение дистанционного работника в связи с его переездом в другое место, которое существенно мешает исполнению трудовых обязанностей или вызывает необходимость менять условия трудового договора.

Резюмируя подготовку поправок к законопроекту о дистанционной работе, Андрей Исаев подчеркнул, что в результате кропотливой работы и жарких дискуссий между сторонами социального партнерства удалось выработать компромиссный вариант. «Достигнутые предложе-ния, безусловно, являются компромиссным вариантом: в чем-то пришлось поступиться профсоюзам, в чем-то - работодателям. Но все стороны отметили, что получившийся вариант является работающим и защищает в полной мере права работников и экономические интересы работодателей», - заключил парламентарий.

В настоящее время документ направлен на рассмотрение в Комитет по труду и социальной политике и делам ветеранов. Новую его редакцию Госдума планирует рассмотреть в ноябре. «Мы ждем в ближайшие дни проведения заседания Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов и надеемся, что законопроект в ноябре будет рассмотрен Госдумой во втором и третьем чтениях, а 2 декабря - Советом Федерации и вступит в законную силу с 1 января следующего года», - отметил депутат Исаев. Он не исключил, что после принятия закона потребуются внесение сопутствующих поправок в иные федеральные нормативные правовые акты, поэтому депутаты будут настаивать на продолжении работы рабочей группы по подготовке поправок в ТК РФ, направленной на мониторинг ситуации и оперативное внесение необходимых изменений.

Предполагается, что осуществлять мониторинг законопроекта будет и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Она же впоследствии подготовит и направит работодателям и профсоюзам рекомендации, касающиеся принятия локальных нормативных актов, заключения соглашений и коллективных договоров с учетом новых норм о дистанционном труде.

## Последствия пропуска работодателем срока увольнения работника в связи с сокращением

### Определение Пятого КСОЮ от 07 июля 2020 г. по делу N 8Г-2559/2020[88-3820/2020]

Пятый КСОЮ рассмотрел дело по иску работника о признании незаконным его увольнения в связи сокращением и восстановлении на работе. Как было установлено судом, работник был уведомлен о предстоящем сокращении штата и расторжении трудового договора с 24 сентября 2018 года, однако в указанную дату уволен он не был и продолжил исполнять трудовые обязанности. Более работник о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата не уведомлялся, а уволен был лишь 6 мая 2019 года.

Судьи усмотрели в этом нарушение порядка увольнения работника. Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в определении от 27.01.2011 N 13-О-О, ст. 180 ТК РФ не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении.

В том случае, если работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении в конкретную дату и в указанную дату увольнения не произвел, он обязан заново уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора.

Отметим, что в последнее время озвученная точка зрения стала набирать популярность среди правоприменителей (см, например, доклад Роструда за II квартал 2020 года, определения Второго КСОЮ от 04.02.2020 N 8Г-6188/2019, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 28.07.2020 N 33-4483/2020, Нижегородского облсуда от 07.07.2020 N 33-5191/2020, Ленинградского облсуда от 17.01.2019 N 33-374/2019, от 23.11.2017 N 33-6191/2017, Владимирского облсуда

от 02.08.2018 N 33-2823/2018, Московского горсуда от 04.12.2014 N 33-46978/14, Свердловского облсуда от 12.11.2014 N 33-13739/2014).

Тем не менее, на практике достаточно и примеров того, как суды и органы власти не усматривают нарушений в увольнении работников в связи с сокращением или ликвидацией после истечения указанного в уведомлении срока без каких-либо дополнительных предупреждений со стороны работодателя (см. письмо Минтруда России от 10.04.2018 N 14-2/В-255, определения Пермского краевого суда от 15.07.2020 N 33-3118/2020, Самарского облсуда от 25.08.2020 N 33-8652/2020, от 06.10.2014 N 33-9907/2014, Вологодского облсуда от 26.05.2020 N 33-2308/2020, Липецкого облсуда от 24.12.2018 N 33-4552/2018, Нижегородского облсуда от 14.08.2018 N 33-9716/2018, Челябинского облсуда от 27.01.2015 N 11-880/2015, Ростовского облсуда от 12.11.2012 N 33-13164).

## НОВОСТИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

### Дополнен перечень сведений, подлежащих включению в план закупок

Постановление Правительства РФ от 7 ноября 2020 г. N 1799

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

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

Указанные изменения вступят в силу 1 января 2021 года.

### Скорректирован порядок формирования планов-графиков закупок

Постановление Правительства РФ от 7 ноября 2020 г. N 1799

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

В частности, в соответствии с новой редакцией подп. «е» п. 16 Положения в графах 7 - 11 плана-графика указывается общий объем финансового обеспечения, детализированный в том числе по каждому коду объекта капитального строительства или объекта недвижимого имущества, сформированному в системе «Электронный бюджет». Эти сведения включаются в план-график в случае закупок объектов недвижимого имущества, работ по подготовке проектной документации и (или) выполнению инженерных изысканий, работ по строительству, реконструкции и (или) капитальному ремонту, сносу объектов капитального строительства (в том числе линейных объектов), а также в случае заключения контрактов, предусмотренных ч.ч. 16, 16.1 ст. 34 и ч. 56 ст. 112 Закона N 44-ФЗ, определенными заказчиками. При этом согласно новому абзацу 3 п. 17 Положения

объем финансового обеспечения указанных закупок формируется в ЕИС посредством взаимодействия с системой «Электронный бюджет» и региональными и муниципальными информационными системами в сфере закупок без включения в план-график.

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

Указанные изменения вступают в силу 1 июля 2021 года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## НОВОСТИ РЕГИОНА

### Установлены правила составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственного автономного учреждения, в отношении которых комитет по развитию туризма Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Приказ комитета по развитию туризма Волгоградской области от 30 октября 2020 г. N 114-ОД «Об утверждении Порядка составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственного автономного учреждения Волгоградской области, в отношении которого комитет по развитию туризма Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя»

План составляется и утверждается на текущий финансовый год и плановый период, действует в течение срока действия закона об областном бюджете.

План составляется по кассовому методу, в валюте Российской Федерации.

Учреждение составляет проект плана при формировании проекта закона об областном бюджете с учетом планируемых объемов поступлений и выплат, связанных с осуществлением деятельности,

предусмотренной уставом учреждения, в срок не позднее 1 ноября текущего финансового года.

План составляется в двух экземплярах, утверждается руководителем учреждения на основании заключения наблюдательного совета учреждения в течение 15 рабочих дней после принятия закона об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Показатели плана после внесения в них изменений, предусматривающих уменьшение выплат, не должны быть меньше кассовых выплат по указанным направлениям, произведенных до внесения изменений в показатели плана.

Приказ вступает в силу со дня его подписания.

## В Волгоградской области в 2020 году будет предоставлена субсидия региональному оператору по обращению с твердыми коммунальными отходами.

Постановление Администрации Волгоградской области от 2 ноября 2020 г. N 671-п «Об утверждении Порядка предоставления субсидии из областного бюджета региональному оператору по обращению с твердыми коммунальными отходами на финансовое обеспечение части затрат, возникших в результате сложившейся неблагоприятной ситуации, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции, и связанных с предоставлением коммунальной услуги по обращению с твердыми коммунальными отходами»

Субсидия предоставляется в целях финансового обеспечения части затрат, возникших не ранее 28 марта 2020 г. в результате сложившейся неблагоприятной ситуации, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции, и связанных с предоставлением коммунальной услуги по обращению с твердыми коммунальными отходами.

Направления расходов, источником финансового обеспечения которых является субсидия:

оплата услуг операторов по обращению с ТКО, осуществляющих деятельность по транспортированию ТКО;

оплата услуг операторов по обращению с ТКО, осуществляющих деятельность по сбору, обработке, утилизации, обезвреживанию, захоронению ТКО.

Размер субсидии составляет 20% от расчетного размера необходимой валовой выручки регионального оператора за три месяца. Расчетный размер необходимой валовой выручки регионального оператора за три месяца рассчитывается исходя из годовой суммы планируемой необходимой валовой выручки регионального оператора на 2020 год.

Постановление вступает в силу со дня его подписания.

## НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ ЮРИСТА»

### КНИГИ

- ✓ Борисов А.Н., Игнатов С.Л. Комментарий к Федеральному закону от 31 июля 2020 г. N 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (постатейный). - «Деловой двор», 2020 г.
- ✓ Федякина О.В. «Комментарий к статьям 24-47 Федерального закона от 5 апреля 2013 года N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». - «Право Доступа», 2020 г.

### МАТЕРИАЛЫ ПРЕССЫ

- ✓ Применение общих положений об обязательствах к требованиям, возникшим из корпоративных отношений (Н.С. Чижиков, журнал «Законодательство», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Роль бюджетных расходов в государственном управлении (финансово-правовой анализ) (С.А. Шорин, журнал «Законодательство», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Комплексность в праве (Б.М. Гонгало, журнал «Закон», N 6, июнь 2020 г.)

- ✓ Беспилотники: взгляд с позиций земельного законодательства (Г.Н. Эйриян, журнал «Lex Russica», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ О медицинском праве (И.В. Панова, А.Б. Панов, журнал «Публичное право сегодня» N 4, IV квартал 2020 г.)
- ✓ Обязательственные отношения по поводу цифровых объектов гражданских прав (О.С. Гринь, журнал «Lex Russica», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Влияние предрасположенности потерпевшего на возмещение причиненного ему вреда (В.С. Михайлов, журнал «Закон», N 6, июнь 2020 г.)

## ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ ЮРИСТА

- Первичные учетные документы в бухгалтерском и налоговом учете в 2020- 2021 г.г. Переход на электронные форматы. Новый ФСБУ по документам и документообороту. Как доказывают налоговые органы формальный и фиктивный документооборот
- Правовое регулирование несостоятельности (банкротства): история, современное состояние и перспективы развития
- Гражданское право в цифровой среде: программы для ЭВМ, базы данных, информация
- Исполнение и прекращение обязательств: проблемы судебного толкования
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил ГК РФ и 44-ФЗ
- Обеспечение обязательств: изменение законодательства и судебная практика
- Общее регулирование антикоррупционной деятельности и антикоррупционные требования. Построение антикоррупционной системы в организации. Документы и процедуры, которые должны внедрить компании, в т.ч. МСП.
- Онлайн-кассы и операции с денежной наличностью в 2020 году: как пережить кризис, новые нормы, новые взаимоотношения с налоговыми органами, практические решения
- Меры ответственности и иные способы защиты кредиторов
- Принцип добросовестности в реальной судебной практике
- Новеллы и судебная практика по финансовым сделкам
- Ипотека (залог недвижимости)
- Актуальные вопросы договора строительного подряда в судебной практике
- Договор аренды: сложные ситуации, новые возможности и судебная практика. Влияние пандемии на арендные отношения
- Банкротство юридических лиц: новеллы законодательства и судебной практики в 2019-2020 году. Арбитражный управляющий. Залоговые требования
- Практика несостоятельности (банкротства) юридических лиц и проблемы регламентации конкурсных отношений. Влияние актов КС РФ, ВС РФ, ВАС РФ на правоприменение
- Первичная документация. Новации 2020 г. Как будут работать налоговые и правоохранительные органы с первичкой налогоплательщика, какие налоговые схемы могут повлечь уголовную ответственность
- Влияние пандемии коронавируса на договорные отношения
- Процедура конкурсного производства при банкротстве должника - юридического лица. Особенности банкротства отдельных категорий должников
- Оспаривание сделок по банкротным основаниям: новое в законодательстве и судебной практике. Защита прав и интересов залоговых кредиторов при банкротстве залогодателей: новое в законодательстве и судебной практике.
- Правовые позиции в судебной практике по участию в долевом строительстве и предварительная оценка влияния пандемии
- Изменения в ГК в части достоверности реестра недвижимости и защиты добросовестного приобретателя (закон N 430-ФЗ)
- Холдинги: понятие, структура, правовое обеспечение. Основания и правовые последствия установления холдинговых отношений. Ответственность основного общества по обязательствам

дочернего. «Снятие корпоративной вуали». Иски миноритарных акционеров дочернего общества к основному. Корпоративное управление и корпоративный контроль в холдинге. Практические аспекты организации управления

- Правовой режим недвижимого имущества и сделок с ним: комментарии к судебной практике и анализ актуальных практических вопросов
- Практика применения законодательства о банкротстве в 2020 году
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2020 году
- Новые подходы в судебной практике по обязательствам: понятие обязательства и исполнение обязательств
- Правовое регулирование права собственности и других вещных прав: современное состояние и перспективы развития
- Ответственность членов органов управления хозяйственного общества за убытки, причинённые обществу
- Нотариальные действия в сфере гражданского оборота: состояние и перспективы развития законодательства
- Прекращение обязательств: новеллы Главы 26 ГК и правовые позиции судов
- Реформа гражданского законодательства: общие положения о договоре
- Новые правила о крупных сделках и сделках с заинтересованностью в Федеральном законе N 343-ФЗ от 03.07.2016 г. «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части регулирования крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность».
- Разъяснения Пленума ВС РФ N27 от 26 июня 2018 «Об оспаривании крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность»
- Реформа гражданского законодательства: общие положения о договоре
- Договор аренды: комментарий положений ГК РФ и судебной практики
- Обеспечение обязательств: изменение законодательства и судебная практика
- Разъяснение ключевых положений земельного и смежного законодательства
- Корпоративное право: актуальные вопросы реформы корпоративного законодательства и судебной практики, обзор судебной практики Верховного Суда РФ
- Правовой режим недвижимого имущества и сделок с ним: комментарии к судебной практике и анализ актуальных практических вопросов
- Налоговые проверки. Новые полномочия налоговых органов в 2019 г. Оспаривание результатов проверки. Права и обязанности налогоплательщика
- Реформа гражданского законодательства: новый взгляд на недвижимые вещи и вещные права на недвижимость
- Проблемы применения законодательства о гражданском судопроизводстве после вступления в действие Федерального закона от 28.11.2018 г. N 451-ФЗ
- IV Всероссийский юридический форум «Реформа гражданского законодательства: некоторые новеллы и их судебное толкование»
- Предварительный договор, опцион и опционный договор: положения ГК, судебная практика и разбор ключевых проблем
- Антимонопольный комплаенс как часть безопасности бизнеса
- Правовое регулирование права собственности и других вещных прав: современное состояние и перспективы развития
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил ГК РФ и 44-ФЗ
- Новые подходы в судебной практике по обязательствам: понятие обязательства и исполнение обязательств

- Заключение, толкование и исполнение договора. Ответственность за нарушение обязательств. Расторжение договора и отказ от исполнения обязательства
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2019 году: новые нормы, практика, контроль
- Актуальные проблемы наследственного права и нотариальной практики
- Договор аренды: сложные ситуации, новые возможности и судебная практика

### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

- Кадровое делопроизводство
- Решаем два важных для работодателей вопроса: воинский учет и медосмотры
- Актуальные вопросы трудовых отношений в период пандемии
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Кадровое делопроизводство
- Трудовое право и кадровое делопроизводство в 2020 году: что нового?
- Трансформация регулирования трудовых отношений - движение к новым формам
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Профстандарты
- Самое сложное в трудовых отношениях - рабочее время и время отдыха
- Требования о хранении и обработке персональных данных, а также ответственность операторов персональных данных за несоблюдение таких требований
- Организация деятельности по обработке персональных данных с учётом действующей правоприменительной практики

### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

- 44-ФЗ. Особенности формирования технического задания в контрактной системе. Последняя практика
- 223-ФЗ. Требования к участнику закупки: практика установления и обоснования.
- Практика применения 44 и 223 законов. Сложные вопросы.
- Обзор основных изменений законодательства о контрактной системе: новые правила с 01.07.2020
- Закупки в условиях пандемии COVID-19. Антикризисные меры в контрактной системе
- Практика применения 223-ФЗ в 2019-2020 годах
- 223-ФЗ: Последние изменения. Расчет начальной (максимальной) цены договора. Защита от демпинга
- Техническое задание по 44-ФЗ
- Изменения регулирования государственного заказа в IV квартале 2019 года и подготовка к будущим изменениям 2020 года
- Закупки по 223-ФЗ: что нужно знать заказчику?
- Описание объекта закупки по Закону N 223-ФЗ. Техническое задание при конкурентных и неконкурентных закупках
- Антимонопольный комплаенс как часть безопасности бизнеса
- Нерешенные проблемы контрактной системы
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил - - ГК РФ и 44-ФЗ
- Реформирование контрактной системы: закон N 71-ФЗ и другие изменения
- Особенности закупки строительных работ в контексте изменений законодательства о закупках и реализации национальных проектов. Упрощение и усложнение
- Практика проведения госзакупок в электронной форме: типовые ошибки заказчиков и практика осуществления контроля со стороны ФАС России