

ВЕСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
от компании "Гарант-ИнфоЦентр"

специальный выпуск

ВОПРОС – ОТВЕТ

МОСКВА
2020

Дорогие друзья!

В этой брошюре собраны материалы рубрики "Вопрос - Ответ", публиковавшиеся в еженедельнике "Вести законодательства от компании "Гарант-ИнфоЦентр"" с ноября 2019 г. по ноябрь 2020 г. Надеемся, здесь найдутся ответы на интересующие вас вопросы.

Ответы подготовлены специалистами компании "Гарант-ИнфоЦентр". Для каждого ответа указана дата его подготовки.

(С) ООО "Гарант-ИнфоЦентр", 2020

СОДЕРЖАНИЕ

I. БУХГАЛТЕРУ	4
II. СПЕЦИАЛИСТУ ПО КАДРАМ.....	11
III. ЮРИСТУ	25
IV. КАЖДОМУ	45

I. БУХГАЛТЕРУ

Вопрос. Нами было получено свидетельство о постановке на учет в налоговом органе при регистрации организации. Юридический адрес организации изменился, поэтому изменился и КПП. Нужно ли получать новое свидетельство о постановке на учет в налоговом органе по новому месту регистрации? (В свидетельстве о постановке на учет в налоговом органе указан старый КПП).

Изменения об адресе внесены в ЕГРЮЛ. Выписка из ЕГРЮЛ с новым адресом получена.

Ответ. При смене налоговой инспекции в связи с изменением места нахождения юридического лица свидетельство о постановке на учет, выданное организации налоговым органом по прежнему месту нахождения, признается недействительным (пункт 3.6.1 Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц, утвержденного приказом МНС РФ от 3 марта 2004 г. N БГ-3-09/178). При этом согласно пункту 3.6.3 названного Порядка постановка на учет в налоговом органе по новому месту нахождения осуществляется не позднее рабочего дня, следующего за днем получения выписки из ЕГРЮЛ из налогового органа по прежнему месту нахождения.

Налоговый орган указывает новый КПП, присвоенный организации, в свидетельстве о постановке на учет в налоговом органе, это следует из пункта 13 Порядка, утвержденного приказом ФНС от 29 июня 2012 г. N ММВ-7-6/435@. Таким образом, организации нужно получить новое свидетельство о постановке на учет в налоговом органе.

Обращаем Ваше внимание, что с 1 января 2017 г. ФНС России отказалась от использования бланков свидетельств о постановке на учет в налоговом органе, являющихся защищенной полиграфической продукцией (то есть, свидетельства на бланках с голограммой больше не выдаются). С 29 апреля 2018 г. налоговые органы направляют документ о постановке на учет в налоговом органе в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, при этом документ на бумажном носителе выдается по запросу заявителя (пункт 3 статьи 11 Федерального закона от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" в редакции, действующей с 29 апреля 2018 г.).

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Абзац восемнадцатый пункта 2 статьи 11 НК РФ: "...Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе - документ, подтверждающий постановку на учет российской организации... в налоговом органе... по месту нахождения российской организации...".

Абзацы седьмой, восьмой пункта 3.6.1, пункт 3.6.3 Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц, утвержденного приказом МНС РФ от 3 марта 2004 г. N БГ-3-09/178: "...Свидетельство о постановке на учет, выданное организации налоговым органом по прежнему месту нахождения, признается недействительным. При этом в налоговый орган указанное свидетельство не представляется.

Серии и номера свидетельств о постановке на учет, признанных недействительными, размещаются на Web-сайтах управлений МНС России по субъектам Российской Федерации.

...

3.6.3. Постановка на учет юридического лица в налоговом органе по новому месту нахождения осуществляется не позднее рабочего дня, следующего за днем получения выписки из ЕГРЮЛ из налогового органа по прежнему месту нахождения юридического лица (УМНС России по субъекту Российской Федерации в случае осуществления государственной регистрации в соответствии со специальным порядком). Датой постановки организации на учет является дата внесения в ЕГРЮЛ записи об изменении места нахождения юридического лица".

Пункты 13 и 15 Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика, утвержденного приказом ФНС России от 29 июня 2012 г. N ММВ-7-6/435@): "13. **Налоговый орган указывает присвоенный**

организации... ИНН (для организации также КПП) во всех направляемых уведомлениях, а также в свидетельстве о постановке на учет в налоговом органе...

15. **ИНН (для организации также КПП), присвоенный организации... в случае необходимости подтверждается свидетельством о постановке на учет в налоговом органе или уведомлением о постановке на учет в налоговом органе, сведениями из ЕГРН...**

Письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 9 ноября 2017 г. N 03-01-11/73686: "Доступность электронных сервисов и баз данных органов государственной власти позволила отказаться от выдачи Свидетельства на бланке, являющемся защищенной полиграфической продукцией... **С 1 января 2017 года вступил в силу приказ ФНС России от 12.09.2016 N ММВ-7-14/481@ предусматривающий отказ от использования бланков свидетельств, являющихся защищенной полиграфической продукцией.** Данная мера позволила повысить эффективность электронного взаимодействия заинтересованных лиц с налоговыми органами...".

Пункт 3 статьи 11 Федерального закона от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей": "3. Документы, связанные с государственной регистрацией, а именно... документ о постановке на учет в налоговом органе... направляются регистрирующим органом не позднее одного рабочего дня, следующего за днем истечения установленного для государственной регистрации срока, в форме электронных документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью, по включенному в соответствующий государственный реестр адресу электронной почты юридического лица... а также по адресу электронной почты, указанному заявителем при представлении документов в регистрирующий орган.

При направлении документов в регистрирующий орган почтовым отправлением, представлении документов непосредственно в регистрирующий орган, направлении документов в регистрирующий орган в форме электронных документов... **регистрирующий орган по запросу заявителя выдает заявителю (его представителю, действующему на основании нотариально удостоверенной доверенности...) составленные регистрирующим органом на бумажном носителе документы, подтверждающие содержание электронных документов, связанных с государственной регистрацией...**

Возможно, также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Пункт 4 статьи 84 НК РФ: "...Постановка на учет организации в налоговом органе по новому месту ее нахождения... осуществляется на основании документов, полученных от налогового органа соответственно по прежнему месту нахождения организации...".

Пункт 1.1.10 Приложения к Приказу МНС РФ от 22 июля 2004 г. N САЭ-3-09/436@: "...Свидетельства о постановке на учет юридических и физических лиц... сформированные за текущий рабочий день, заверенные электронной цифровой подписью должностного лица, направляются в установленном порядке по каналам связи с применением средств защиты информации... в соответствующий налоговый орган по месту нахождения юридического лица... не позднее рабочего дня, следующего за днем внесения записи в ЕГРЮЛ, ЕГРИП...

При государственной регистрации изменения места нахождения юридического лица выписка, содержащая запись об изменении места нахождения, Уведомление о снятии с учета юридического лица, **а также новое Свидетельство о постановке на учет юридического лица** (если новое место нахождения юридического лица находится на территории, подведомственной Центру), и файл выгрузки из ЕГРЮЛ **направляются по каналам связи в налоговые органы по прежнему и по новому месту нахождения юридического лица**".

Письмо УФНС по г. Москве от 29 августа 2005 г. N 09-14/60943: "Постановка на учет юридического лица в налоговом органе по новому месту нахождения осуществляется не позднее рабочего дня, следующего за днем получения выписки из ЕГРЮЛ, содержащей запись об изменении места нахождения, и файла выгрузки из ЕГРН из налогового органа по прежнему месту нахождения юридического лица. **Датой постановки организации на учет является дата внесения в ЕГРЮЛ записи об изменении места нахождения юридического лица, которая указывается в свидетельстве о постановке на учет в налоговом органе**".

"Вопрос: Организация зарегистрировалась по новому юридическому адресу, получила новый КПП. Изменения в ЕГРЮЛ внесены 07.04.2014. Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе получено 15.04.2014. За время с 07.04.2014 по 15.04.2014 организация

заключила ряд договоров, приобретала товары (работы, услуги). В первичных документах и счетах-фактурах были указаны старые адрес и КПП. Можно ли принять к вычету суммы НДС по таким документам?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2014 г.).

"Вопрос: У организации изменился юридический адрес, а в свидетельстве о постановке на учет юридического лица в налоговом органе по месту нахождения на территории РФ в разделе "адрес места нахождения в соответствии с учредительными документами" стоит прежний (старый) юридический адрес. Банк организации, в которой она обслуживается, просит заменить свидетельство. В налоговой инспекции письмо о смене свидетельства не принимают. Правомерны ли действия налоговой инспекции? Необходимо ли повторно обратиться в налоговый орган с заявлением о выдаче свидетельства по новой форме?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, сентябрь 2014 г.).

3 августа 2020 г.

Вопрос. ИП не имеет наемных работников. Сдает в аренду нежилые помещения (в том числе и физическим лицам). Статьей 2 Федерального закона N 129-ФЗ предусмотрено освобождение от применения ККТ для ИП при оказании услуг. Одни специалисты считают, что в целях законодательства о ККТ аренду можно считать услугой, в этом случае ИП может не применять в настоящее время ККТ. Другие специалисты считают, что аренда услугой не является. На какие нормы можно сослаться для обоснования первой точки зрения? Существуют ли официальные разъяснения ФНС или Минфина по этому вопросу?

Ответ. Пунктом 1 статьи 2 Федерального закона от 6 июня 2019 г. N 129-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации" установлено, что **"индивидуальные предприниматели, не имеющие работников, с которыми заключены трудовые договоры, при реализации товаров собственного производства, выполнении работ, оказании услуг вправе не применять контрольно-кассовую технику при расчетах за такие товары, работы, услуги до 1 июля 2021 года"**.

В Федеральном законе от 22 мая 2003 г. N 54-ФЗ "О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации" нет прямой нормы, которая бы гласила, что аренда является услугой в целях применения законодательства о контрольно-кассовой технике. Однако косвенно такое подтверждение есть в норме пункта 2 статьи 2 названного Федерального закона N 54-ФЗ, согласно которой "организации и индивидуальные предприниматели... могут производить расчеты без применения контрольно-кассовой техники при осуществлении следующих видов деятельности и при оказании следующих услуг... сдача индивидуальным предпринимателем в аренду (наем) жилых помещений..." Еще одним **косвенным подтверждением** правомерности отнесения аренды к услугам **является тот факт**, что в Общероссийском классификаторе продукции по видам экономической деятельности (ОКПД 2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008) (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 г. N 14-ст) **деятельность по сдаче в аренду недвижимого имущества прямо названа услугой (см. подкласс 68.2 "Услуги по сдаче в аренду (внаем) собственного или арендованного недвижимого имущества")**.

Наконец, **существует письмо Минфина России от 9 августа 2019 г. N 03-01-15/60287**, в котором сказано: "В соответствии с пунктом 1 статьи 2 Федерального закона от 06.06.2019 N 129-ФЗ... индивидуальные предприниматели, не имеющие работников, с которыми заключены трудовые договоры, при реализации товаров собственного производства, выполнении работ, **оказании услуг** вправе не применять контрольно-кассовую технику при расчетах за такие товары, работы, услуги до 01.07.2021. Таким образом, в случае, указанном в обращении, **индивидуальный предприниматель, не имеющий работников, с которыми заключены трудовые договоры, при получении оплаты за аренду нежилого помещения вправе не применять контрольно-кассовую технику до 01.07.2021"**.

9 апреля 2020 г.

Вопрос. Каждый год со дня образования ООО собственники принимали решение о распределении прибыли на развитие общества. Такое решение было принято и в 2012 г. по прибыли 2011 г. В 2018 г. собственники приняли решение о выплате дивидендов за счет нераспределенной прибыли 2011 г. Правомерно ли такое решение?

Ответ. На наш взгляд, такое решение правомерно в части той прибыли 2011 г., которая не была использована в соответствии с решением, принятым в 2012 г. Если же вся прибыль 2011 г. уже была потрачена на развитие общества, то такое решение неправомерно.

Законодательство не содержит прямого ответа на ваш вопрос. Однако статьей 28 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" установлено: "Общество вправе ежеквартально, раз в полгода или раз в год принимать решение о распределении своей чистой прибыли между участниками общества. Решение об определении части прибыли общества, распределяемой между участниками общества, принимается общим собранием участников общества". Таким образом, для общего собрания участников принятие решения о распределении прибыли является правом, а не обязанностью. На этом основании суды считают, что **"обладая правом принимать решение о распределении чистой прибыли, общество не может быть лишено возможности изменить такое решение**, а также способ и порядок его исполнения по собственному усмотрению, поскольку реализация права предполагает, в числе прочего, отказ от его использования при определенных обстоятельствах" (см. постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 26 сентября 2012 г. N 13АП-15316/12).

Аналогичные выводы содержатся и в следующих судебных актах.

Восьмой арбитражный апелляционный суд в Постановлении от 15 мая 2009 г. N 08АП-1714/2009: "...Суд... исходит из того, что **возможность повторного рассмотрения общим собранием участников вопроса, по которому уже было принято решение в установленном законом порядке, не запрещена действующим законодательством. Закон об обществах с ограниченной ответственностью не запрещает** органам управления обществ **пересматривать ранее принятые решения**".

Девятнадцатый арбитражный апелляционный суд в Постановлении от 26 августа 2015 г. N 19АП-4404/15: "...Вопрос о распределении прибыли общества относится к исключительной компетенции общего собрания участников общества... При этом... правовые положения, не содержат запрета на принятие общим собранием участников общества решения об отмене ранее принятых решений, если данные решения не повлекли возникновение, изменение или прекращение правоотношений общества со сторонними лицами".

Арбитражный суд Еврейской автономной области в Решении от 7 мая 2019 г. по делу N А16-141/2019: "По решению общего собрания участников Общества форма выплаты и порядок выплаты прибыли распределяемой между участниками Общества (денежными средствами или имуществом) по уже принятым решениям о выплате, но еще не выплаченным Обществом, может быть изменена".

Специалисты также разделяют такой подход. Например, в статье "Сложные вопросы обложения дивидендов налогами и страховыми взносами (Е. Орлова, "Налоги и налоговое планирование", N 3, март 2012 г.) автор отмечает: **"Закон не запрещает учредителю в любой момент изменить свое решение о распределении прибыли...** Таких ограничений в Законе об обществах с ограниченной ответственностью нет".

Если решение о распределении прибыли 2011 г. уже было полностью исполнено, то поскольку распределять уже нечего, в 2012 г. распределить второй раз уже потраченную прибыль 2011 г. нельзя. К аналогичному выводу пришел Восьмой арбитражный апелляционный суд в Постановлении от 15 мая 2009 г. N 08АП-1714/2009: "...Общество в лице общего собрания участников не лишено возможности изменить решение общего собрания участников, в том числе, касающееся распределения чистой прибыли, даже когда ранее принятое решение является действующим и участниками не оспаривается. **При этом право принять новое решение при повторном рассмотрении вопроса может быть реализовано, если ранее принятое решение в изменяемой части не исполнено, и не может быть осуществлено в разумный период времени**".

Рекомендуем ознакомиться со следующими материалами, размещенными в системе ГАРАНТ.

"Вопрос: Общее собрание участников ООО приняло решение о распределении прибыли. Может ли общее собрание участников впоследствии отменить такое решение, если на это согласны все участники ООО единогласно?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, май 2016 г.): "До исполнения указанного в вопросе решения оно может быть отменено решением общего собрания участников ООО".

"Вопрос: В 2015 году общее собрание акционеров ЗАО приняло решение не распределять прибыль за 2014 год и направить ее на развитие общества. В 2015 году прибыль не распределялась, дивиденды не выплачивались. Может ли ЗАО в 2016 году провести 2 или более общих собраний акционеров, на которых принять решения о распределении прибыли за 2015 год частями (чтобы не нарушать сроки выплаты дивидендов, поскольку одновременно требуемую сумму ЗАО выплатить не может)? Может ли общее собрание принять решение о распределении прибыли за 2014 год (решением акционеров она направлена на развитие общества и уже использована)?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, май 2016 г.): "...По нашему мнению, следует принимать во внимание требования, вытекающие из логики и здравого смысла: нельзя изменить факт, который уже состоялся в прошлом, а значит, если прибыль, направленная на развитие общества, уже была потрачена, она не может быть распределена вновь".

3 декабря 2019 г.

Вопрос. Наша компания оказывает стоматологические услуги. Является малым предприятием. У нас два вопроса. Действительно ли срок сдачи отчетности в ФСС за I квартал 2020 г. перенесен на 15 мая 2020 г.? И есть ли у нас отсрочка по уплате страховых взносов за март 2020 г., учитывая постановление Правительства от 10 апреля 2020 г. N 479?

Ответ. Срок представления расчетов по страховым взносам в ФСС РФ за I квартал 2020 г. продлен Правительством РФ до 15 мая 2020 г. Отсрочка по уплате страховых взносов за март 2020 г. в настоящий момент предоставлена только тем стоматологическим организациям, которые являются микропредприятиями.

Срок представления расчетов по страховым взносам за I квартал 2020 г. перенесен постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. N 409 "О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики", пункт 3 которого гласит: "Продлить... до 15 мая 2020 г. - срок представления налоговых деклараций по налогу на добавленную стоимость и расчетов по страховым взносам за I квартал 2020 г..." Такая норма действует не только для компаний, являющихся субъектами малого предпринимательства, но и для всех лиц, которые обязаны представлять указанные расчеты в ФСС России. Следует отметить, что сегодня, 13 апреля 2020 г., на главной странице официального сайта ФСС России <https://fss.ru/> присутствует бегущая строка, сообщающая о том, что до 15 мая 2020 г. продлен срок представления расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения за I квартал 2020 г.

Что касается второго вашего вопроса, то здесь ситуация более сложная. Постановлением Правительства РФ от 10 апреля 2020 г. N 479 "Перечень отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции" дополнен разделом 10 "Деятельность в области здравоохранения" с позицией "Стоматологическая практика" (код ОКВЭД 2 86.23). То есть, ваша организация (при условии наличия у нее соответствующего кода ОКВЭД 2) отнесена к организациям, занятым в наиболее пострадавших сферах деятельности. Однако по состоянию на 13 апреля 2020 г. нормативными актами предусмотрено продление сроков уплаты страховых взносов за март 2020 г. только для микропредприятий, являющихся организациями, занятыми в наиболее пострадавших сферах деятельности. Это следует из содержания подпункта "б" пункта 1 постановления Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. N 409 "О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики", согласно которому организациям, занятым в сферах деятельности, наиболее пострадавших в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, включенным по состоянию на 1 марта 2020 г. в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства и относящимся к категории

микропредприятий, продлены сроки уплаты страховых взносов: исчисленных с выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц за март - май 2020 г., - на 6 месяцев. Таким образом, срок уплаты страховых взносов за март 2020 г. продлен только для тех стоматологических организаций, которые являются микропредприятиями, сведения о которых включены по состоянию на 1 марта 2020 г. в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. Если ваша организация к таковым не относится, то срок уплаты страховых взносов для нее не продлен.

Следует отметить, что согласно поручению Правительства РФ от 9 апреля 2020 г. Минфину России и Минтруду России предписано внести в Правительство РФ проект постановления Правительства РФ, предусматривающий предоставление субъектам малого и среднего предпринимательства:

- отсрочек по уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на срок 6 месяцев;

- рассрочек по уплате налогов и сборов, сроки уплаты которых были продлены в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, на срок не менее одного года.

Таким образом, предполагается, что в самое ближайшее время интересующая вашу организацию отсрочка по уплате страховых взносов будет предоставлена всем субъектам малого и среднего предпринимательства, а не только микропредприятиям из числа наиболее пострадавших сфер деятельности. Однако по состоянию на 13 апреля 2020 г. такое постановление не принято или не обнародовано. Не известно также, будет ли оно распространяться на уплату страховых взносов за март 2020 г.

13 апреля 2020 г.

Вопрос. ИП на УСН (6 %). До какой даты должен заплатить налог по УСН за 2019 г.?

Ответ. Сроком уплаты индивидуальным предпринимателем налога, уплачиваемого в связи с применением УСН, за 2019 г., является 30 апреля 2020 г. (в общем случае) или 30 октября 2020 г. (если индивидуальный предприниматель осуществляет деятельность в сферах деятельности, наиболее пострадавших от коронавирусной инфекции, и, одновременно, по состоянию на 1 марта 2020 г. включен в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства).

Общий срок для уплаты налога, уплачиваемого в связи с применением УСН, установлен первым абзацем пункта 7 статьи 346.21 НК РФ: "Налог, подлежащий уплате по истечении налогового периода, уплачивается не позднее сроков, установленных для подачи налоговой декларации статьей 346.23 настоящего Кодекса". Поскольку согласно подпункту 2 пункта 1 статьи 346.23 НК РФ налоговая декларация по УСН представляется индивидуальным предпринимателем не позднее 30 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом, то **сроком уплаты налога по УСН по итогам 2019 г. для ИП является 30 апреля 2020 г.**

Однако необходимо учитывать, что для некоторых индивидуальных предпринимателей на УСН в настоящее время предусмотрено продление на 6 месяцев сроков уплаты налога за 2019 г. Такое продление предоставлено подпунктом "а" пункта 1 постановления Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. N 409 "О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики": "1. Предоставить организациям и **индивидуальным предпринимателям, занятым в сферах деятельности, наиболее пострадавших** в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, следующие меры поддержки: а) **продлить** организациям и **индивидуальным предпринимателям, включенным по состоянию на 1 марта 2020 г.** в соответствии с Федеральным законом "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" **в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства**, установленные законодательством о налогах и сборах **сроки уплаты** следующих налогов (авансовых платежей)... **налог, уплачиваемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения за 2019 год, - на 6 месяцев...**".

Таким образом, **если ИП осуществляет деятельность в сфере деятельности, наиболее пострадавшей** в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (Перечень таких видов деятельности утвержден постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2020 года N 434, **соответствующий код деятельности ИП**

должен содержаться в Едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей по состоянию на 1 марта 2020 г.) и одновременно включен в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства по состоянию на 1 марта 2020 г., то он может уплатить налог по УСН за 2019 год до 30 октября 2020 г.

19 апреля 2020 г.

Вопрос. С какого момента увеличивается предельный размер выручки по УСН до 200 млн рублей?

Ответ. Увеличение до 200 миллионов рублей предельного размера выручки, при превышении которого утрачивается право на применение УСН, предусмотрено с 1 ЯНВАРЯ 2021 ГОДА (подпункт а) пункта 2 статьи 1 и пункт 2 статьи 3 федерального закона от 31 июля 2020 г. N 266-ФЗ).

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Пункт 4 статьи 346.13 НК РФ В РЕДАКЦИИ федерального закона от 31 июля 2020 г. N 266-ФЗ с 1 ЯНВАРЯ 2021 ГОДА): «4. Если по итогам отчетного (налогового) периода доходы налогоплательщика, ... превысили 200 млн. рублей..., такой налогоплательщик считается утратившим право на применение упрощенной системы налогообложения с начала того квартала, в котором допущены указанные превышения доходов налогоплательщика и (или) средней численности его работников и (или) несоответствие указанным требованиям....».

Информация Федеральной налоговой службы от 3 августа 2020 г. "Подписан закон о переходном периоде для субъектов МСП, превысивших установленные для применения УСН ограничения": «...если доходы плательщика УСН превысят 150 млн рублей, но не более чем на 50 млн рублей, а средняя численность работников - 100 человек, но не более чем на 30 человек, то он сможет продолжить применять этот налоговый режим.

В течении переходного периода ставка налога увеличится незначительно:

- с 6 до 8% для налогоплательщиков, применяющих объект налогообложения в виде доходов;

- с 15 до 20% для налогоплательщиков, применяющих объект налогообложения в виде доходов, уменьшенных на величину расходов.

Воспользоваться переходным периодом можно будет начиная с квартала, когда были превышены установленные для УСН лимиты по объему доходов и количеству сотрудников.

УКАЗАННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ВСТУПАЮТ В СИЛУ С 1 ЯНВАРЯ 2021 ГОДА».

Мониторинг федерального законодательства от 8 августа 2020 года (подготовлено экспертами компании "Гарант"): «Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 266-ФЗ ...

По вопросам УСН внесены следующие поправки.

Повышен размер выручки и количество сотрудников, при превышении которых утрачивается право на применение "упрощенки". Порог увеличился со 150 млн до 200 млн руб и со 100 до 130 человек.

...

Данные изменения вступают в силу по истечении одного месяца со дня опубликования, но не ранее 1-го числа очередного налогового периода по УСН».

Пункт 1 статьи 346.19 НК РФ: «Налоговым периодом признается календарный год».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Энциклопедия решений. Условия применения УСН. Ограничения при УСН.

Изменения УСН: новые лимиты и ставки (журнал "Практическая бухгалтерия", N 8, август 2020 г.).

Обзор изменений по УСН - 2021 (подготовлено экспертами компании "Гарант").

31 августа 2020 г.

II. СПЕЦИАЛИСТУ ПО КАДРАМ

Вопрос. Сотрудник московской компании выехал в командировку 11 ноября 2019 г. в 22.00. Возвращается в Москву поездом 14 ноября 2019 г. в 23.00. Когда он должен выйти на работу: в пятницу 15 ноября 2019 г. или в понедельник 18 ноября 2019 г.? Живет сотрудник тоже в Москве. Начало рабочего дня в компании в 8.00.

Ответ. Сотрудник должен выйти на работу в пятницу 15 ноября 2019 г. При этом вопрос о времени начала рабочего дня 15 ноября 2019 г. для этого сотрудника должен решаться сотрудником и работодателем отдельно с учетом всех сопутствующих обстоятельств.

Пунктом 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749, установлено: "Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда... от места постоянной работы командированного, а **днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.** При отправлении транспортного средства **до 24 часов** включительно днем отъезда в командировку считаются **текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.** В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем".

Поскольку в рассматриваемом случае днем приезда является дата прибытия поезда в место постоянной работы (то есть, в Москву), а поезд прибывает в Москву 14 ноября 2019 г., то днем приезда из командировки является 14 ноября 2019 г. Вопрос о явке на работу в этот день, который согласно пункту 4 Положения должен решаться по договоренности с работодателем, в данном случае не актуален, так как поезд прибывает ночью по окончании рабочего дня. Однако следующий день – 15 ноября – уже не будет днем командировки и является рабочим днем. Поэтому работник должен выйти на работу в пятницу 15 ноября 2019 г.

Отдельно следует отметить, что, по нашему мнению, вопрос о времени начала рабочего дня после возвращения из командировки должен решаться отдельно с учетом реальной возможности прибытия сотрудника на работу к 8.00. Несмотря на то, что вокзал, место жительства и место работы сотрудника находятся в пределах одного населенного пункта (г. Москва), фактически сотруднику может потребоваться значительное время, чтобы добраться сначала до дома, а потом от дома до работы, что может привести к невозможности его прибытия на работу к 8.00 (с учетом того, что сотрудник имеет право на отдых между двумя рабочими днями). Косвенно об этом свидетельствует Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 15 декабря 2015 г. по делу N 33-5249/2015, в котором суд пришел к выводу, что "Кузнецов В. А., возвратившийся из командировки в ночь на... после управления автомобилем в течение 16-18 часов, не мог приступить к работе в 8 часов 30 минут... по причине своего физического состояния и отсутствие его на работе... было вызвано уважительными причинами". В Решении Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 21 марта 2014 г. по делу N 2-2588/11 суд, рассматривая ситуацию с наложением дисциплинарного взыскания на опоздавшего к 9.00 сотрудника (сотрудник объяснял опоздание тем, что накануне поздно вечером вернулся из командировки), отменил приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, указав, что работодатель не истребовал от сотрудника объяснений и не оценил уважительность причин опоздания.

Возможно, будут полезны следующие материалы, размещенные в системе ГАРАНТ.

"Вопрос: Работник прилетел из командировки в аэропорт Кольцово в 23:40 17.07.2019. Для того чтобы добраться домой, работнику понадобилось 30-40 минут времени, он добирался на такси. Местом работы сотрудника является г. Верхняя Пышма, местом жительства - г. Екатеринбург. Суточные должны выплачиваться только за 17.07.2019 (дата прибытия самолета) или и за 18.07.2019 тоже? Если квитанции об оплате такси у работника нет, то каким документом можно подтвердить время, затраченное на дорогу?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, июль 2019 г.): "...Работник возвращался из командировки к месту своего жительства,

которое находится в городе Екатеринбурге. Аэропортом прилета являлся аэропорт Кольцово, который расположен на территории г. Екатеринбурга. Поскольку в рассматриваемой ситуации аэропорт... находится в черте города, время проезда от аэропорта до места жительства... включаться в срок командировки не должно. Днем приезда из командировки в данном случае является 17 июля, в связи с чем последний день выплаты суточных должен определяться также этим днем".

Пункт 10.24 Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03 "Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту": "10.24. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы)".

"Вопрос: Как рассчитать оплату работнику в следующей ситуации: работник отработал полный рабочий день в командировке, потом поехал на вокзал, сел в поезд Сапсан и вернулся только поздно ночью домой? Будет ли оплачено время, которое он потратил на дорогу домой как сверхурочное или он просто получит свой средний заработок за 1 рабочий день, но не более?" (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", апрель 2018 г.): "Дорога домой не является сверхурочной работой. Однако, если работник возвращается домой после 24 часов, то ему должен быть оплачен второй день командировки в полном объеме".

18 ноября 2019 г.

Вопрос. Сотрудник нашей компании по распоряжению руководства принимал участие в форуме (оплачивалось участие в форуме компанией). Одним из мероприятий форума было катание на сноуборде (оно было включено в программу форума), принимая участие в котором сотрудник сломал ногу. Кто должен расследовать такой несчастный случай: наша компания или компания, которая проводила форум?

Ответ. По нашему мнению, в рассматриваемом случае комиссию по расследованию несчастного случая должна сформировать Ваша компания.

Частями 5 и 6 статьи 229 Трудового кодекса установлено: "Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. ... Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем... по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя... за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях".

Роструд так комментирует процитированные нормы: "Разница в том, что в первом случае пострадавшее лицо участвует в производственной деятельности конкретного работодателя, а во втором случае пострадавшее лицо только выполняет работы на территории конкретного работодателя, но без участия в его производственной деятельности и без поручения конкретного работодателя" (см. в ответе на "Вопрос: Разъясните различия между двумя пунктами статьи 229 ТК РФ, а именно: Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования. Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя..." (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2015 г.)).

Пунктом 10 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73, определено: "Несчастные случаи, происшедшие с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем... расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем... В состав комиссии включается полномочный представитель

организации... направивших упомянутых лиц. ... Несчастные случаи, происшедшие на территории организации с работниками сторонних организаций... при исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя... расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем... При необходимости, в состав комиссии могут включаться представители организации, за которой закреплена данная территория на правах владения или аренды".

Таким образом, если работник был направлен Работодателем N 1 для выполнения работ к Работодателю N 2 и работал под руководством и контролем Работодателя N 2, участвуя в производственной деятельности Работодателя N 2, то комиссию формирует Работодатель N 2. Если же Работодатель N 1 направил работника на территорию Работодателя N 2 для исполнения трудовых обязанностей (но без контроля и руководства со стороны Работодателя N 2 и без участия в производственной деятельности Работодателя N 2), то комиссию формирует Работодатель N 1.

В рассматриваемом случае участие в форуме не является участием в производственной деятельности организации, которая проводит форум. Участник форума не работает под контролем и руководством организации, проводящей форум. Его руководителем остается его работодатель. Поэтому, на наш взгляд, комиссию должна формировать ваша организация, включая в состав комиссии (при необходимости) работников организации, проводящей форум.

Возможно, будут полезны следующие материалы, размещенные в системе ГАРАНТ.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 4 февраля 2016 г. по делу N 33-452/2016: "В обоснование иска указала, что с ****. работала в... ОАО "МегаФон Ритейл". ****. по приказу работодателя принимала участие в... корпоративном мероприятии под названием "Спартакиада народов Мегафон" в... деревне "Шуваловка"... Идя к сцене, где шло построение коллектива, она почувствовала сильный удар, от которого потеряла сознание. Придя в себя, узнала, что ее сбила лошадь, которая была задействована в мероприятии компании... Согласно договору между ОАО "МегаФон" и ООО "Брель Креатив Групп"... ООО "Брель Креатив Групп" обязуется оказать услуги по организации корпоративного мероприятия "Спартакиада" для сотрудников... ОАО "МегаФон". ... Приказом директора ОАО "МегаФон Ритейл"... утверждена комиссия по расследованию несчастного случая. К участию в расследовании несчастного случая привлечена мать пострадавшей Слюняева Н.Н."

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 5 сентября 2011 г. по делу N 2-3587/43: "...Работала в ЗАО... в должности... 12.12.2009 г. на выездной конференции, при выполнении командобразующих мероприятий по поручению работодателя, обусловленных трудовыми отношениями, ей было причинено увечье позвоночника... Приказом от 25.01.2010 N 2 для расследования несчастного случая... создана... 15.03.2010 главному государственному инспектору труда... от Мухачевой... поступила письменная жалоба о несогласии с выводами комиссии... в которой Мухачева... просила в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях провести проверку и направить в адрес ЗАО... предписание о квалификации полученной травмы как несчастного случая связанного с производством".

25 февраля 2020 г.

Вопрос. В организации под сокращение попал пенсионер по возрасту. Существует точка зрения, согласно которой за уволенным пенсионером не сохраняется право на получение среднего заработка за третий месяц со дня увольнения в связи с тем, что пенсионер получает пенсионное обеспечение и не может быть признан безработным. Разделяют ли такую точку зрения специалисты Роструда и суды (интересует позиция последних лет)?

Ответ. Специалисты Роструда такую точку зрения не разделяют. Судебные органы (в большинстве своем) согласны со специалистами Роструда.

Согласно части 1 статьи 178 ТК РФ при увольнении работника в связи с сокращением штата за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. При этом частью второй названной статьи установлено, что в исключительных случаях средний заработок сохраняется в течение третьего месяца по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник

обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Заметим, что сохранение заработка за третий месяц не связывается в процитированных нормах с возможностью (или невозможностью) признания уволенного работника безработным.

Специалисты Роструда дают следующие ответы:

"Если есть решение органа службы занятости об оплате третьего месяца трудоустройства, то работодатель должен выплатить пенсионеру средний месячный заработок за указанный период" ["Вопрос: Должен ли работодатель выплатить третью выплату... пенсионеру, получающему пенсию по старости, уволенному по сокращению численности и штата, если он встал на учет в центр занятости населения в установленные законом сроки?" (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", январь 2018 г.)];

"Трудовым законодательством не предусмотрено исключений из правила, установленного статьей 178 ТК РФ, в отношении каких-либо категорий работников, в том числе пенсионеров" ["Вопрос: Какие выплаты положены работнику-пенсионеру, который согласился на досрочное сокращение по ч. 3 ст. 180 ТК РФ? Положены ли выплаты за второй и третий месяцы нетрудоустройства?" (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", февраль 2019 г.)];

"...Работодатель обязан выплатить... пенсионерам... выходное пособие... а также сохранить за ними... средний заработок в течение двух (в некоторых случаях в течение трех) месяцев..." ["Вопрос: Какие выплаты положены работающему пенсионеру при сокращении его должности?" (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2017 г.)];

"Да, обязан, поскольку средний заработок за третий месяц... выплачивается по решению органа службы занятости... при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (а не признан безработным). Факт того, что уволенный работник не был признан безработным в такой ситуации значения не имеет" ["Вопрос: Обязан ли работодатель выплачивать работнику, уволенному в связи с сокращением штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц нетрудоустройства со дня увольнения при наличии следующих обстоятельств: работник является пенсионером по возрасту, работник обратился в центр занятости в течение 2 недель со дня увольнения и не был трудоустроен в течение 3 месяцев со дня увольнения, но безработным не признан" (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июль 2017 г.)].

Большинство судов также разделяют точку зрения Роструда:

"...Суд правомерно признал, что отсутствие у Центра занятости возможности предложить уволенным работникам подходящую работу является исключительным случаем, предусмотренным... ст. 178... и позволяющим принять решение о сохранении... среднего... заработка за третий месяц... Доводы заявителя... что наличие у К.Е... статуса пенсионера... и получение ими... пенсии само по себе свидетельствует об отсутствии исключительных обстоятельств для сохранения заработка за третий месяц..." (Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 16.02.2017 по делу N 33-1739/2017);

"Суд расценил отсутствие у органа занятости... возможности предложить... подходящую работу как исключительный случай... поскольку указанные обстоятельства фактически исключают возможность трудоустройства работника и... лишают его возможности обеспечить себе достойный материальный уровень... поскольку после увольнения иных источников дохода, кроме пенсии, третьи лица не имеют... получение... пенсии не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения... среднего... заработка в течение третьего месяца..." (Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 06.12.2018 по делу N 33-23645/2018, аналогичная позиция изложена в Апелляционном определении СК по административным делам Московского областного суда от 23.07.2018 по делу N 33а-22574/2018);

"Доводы... жалобы о том, что истец не мог быть признан безработным ввиду того, что... являлся пенсионером, не могут быть приняты во внимание, поскольку... положения ч. 2 ст. 178... распространяются в равной степени и на лиц... получающих пенсию, поскольку они... вправе обращаться в органы... за содействием в трудоустройстве, факт того, что указанные лица не могут быть признаны безработными, не означает невозможности сохранения за ними среднего заработка... поскольку такая выплата связана с фактом невозможности трудоустройства конкретного лица, а не с фактом признания его безработным. Помимо этого, решение органа занятости... о сохранении... среднего... заработка... за 3-й месяц работодателем не оспорено..."

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24.08.2018 по делу N 33-36753/2018);

"...Коллегия отмечает, что несмотря на то, что текст решения... Отдела трудоустройства... не содержит приведения мотивов принятия органом... такого решения с учетом характера и формы изложения, это не свидетельствует о том, что исключительность обстоятельств, как необходимый элемент для сохранения за работником права на выплату... за третий месяц трудоустройства, данным органом не была оценена" (Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 26.04.2018 по делу N 33-15218/2018).

Следует отметить, что в судебной практике встречаются и решения, в которых пенсионерам отказывают в сохранении среднего заработка за третий месяц - Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 9 августа 2018 г. по делу N 33-13309/2018: "...Отказывая в удовлетворении иска, суд исходил из отсутствия доказательств о наличии исключительных обстоятельств, в связи с которыми Р.Т... могла бы претендовать на сохранение за ним среднего заработка за третий месяц со дня увольнения... в тексте оспариваемого решения Центра занятости отсутствует указание на мотивы принятия такого решения... что свидетельствует о том, что исключительность обстоятельств, как необходимый элемент для сохранения за работником права на выплату... за третий месяц... данным органом не была оценена".

7 февраля 2020 г.

Вопрос: Сотрудник оформлен на работу 27.07.2020. С ним подписан трудовой договор. Трудовую книжку сотрудник предоставлять отказывается без объяснения причин, сведения о трудовой деятельности им также не предъявлялись. Сотруднику выплачена заработная плата с 27.07 по 31.07 и аванс за первую неделю августа. Что делать в этой ситуации? Может ли работодатель выплачивать такому сотруднику заработную плату при отсутствии трудовой книжки как в электронном так и в бумажном виде? Можно ли ему не платить зарплату или уволить?

Ответ: Поскольку работник был фактически с ведома работодателя допущен к работе, то между работником и работодателем возникли трудовые отношения вне зависимости от факта их надлежащего оформления (часть 3 статьи 16 ТК РФ). Согласно статье 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. При этом частью пятой статьи 65 ТК РФ установлено, что в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Как Вы уточнили, работник-пенсионер отказывается предъявить и трудовую книжку, и сведения о трудовой деятельности. В этом случае, по нашему мнению, необходимо собрать письменные доказательства того, что работнику разъяснялась его обязанность предъявить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, а также разъяснялось его право подать письменное заявление об оформлении новой трудовой книжки. Такими доказательствами могут служить: акт об отказе представить трудовую книжку, предложение работнику представить объяснительную по факту непредставления трудовой книжки, объяснительная работника, акт об отказе от объяснительной и т.п.

Отсутствие трудовой книжки при заключении трудового договора не относится к случаям нарушения правил его заключения, предусмотренных статьей 84 ТК РФ, поэтому уволить работника по этому основанию работодатель не вправе. При этом (поскольку работник фактически работает в организации, а неначисление заработной платы может происходить только при наличии предусмотренных ТК РФ оснований) работодатель не только вправе, но и обязан выплачивать ему заработную плату.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Часть 5 статьи 65 ТК РФ: «В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой

книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)»;

Статья 84 ТК РФ: «Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья ...;

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний ...;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, ...;

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами....»;

Вопрос: К нам устроился работник, который не предоставил трудовую книжку (просто не принёс её). Я, руководствуясь положениями статьи 66 ТК РФ, завела ему в течение пяти дней новую трудовую книжку. Бухгалтер утверждает, что я совершила нарушение, и ссылается на статью 65 ТК РФ ("В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку...") (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", январь 2020 г.): **«Полагаем, что без заявления работника работодатель не вправе заводить ему новую трудовую книжку»;**

Вопрос: В организацию был принят новый сотрудник (не совместитель). При трудоустройстве им не была предоставлена трудовая книжка - осталась у предыдущего работодателя. Однако трудовая книжка не была предоставлена работником и в дальнейшем. Запросить её у предыдущего работодателя организация не имеет права. Самостоятельно завести новую трудовую книжку тоже нельзя - **писать такое заявление работник отказывается.** Уволить работника за непредоставление трудовой книжки также невозможно, кроме того, работодатель работником доволен и увольнять его не собирается. Как работодателю избежать ответственности за неведение трудовой книжки в данном случае? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, август 2012 г.): **«...нормативно-правовыми актами не урегулирована ситуация, когда работник, приступивший к исполнению своих должностных обязанностей, имеет трудовую книжку, но отказывается представить ее работодателю. Работодатель не уполномочен применять к работнику какие-либо санкции за непредставление трудовой книжкиПо нашему мнению, в одностороннем порядке, без участия работника, разрешить сложившуюся ситуацию у работодателя не получится. Единственным способом обезопасить себя в дальнейшем от претензий со стороны работника и контролирующих органов является сбор работодателем письменных доказательств того, что его вины в несоблюдении трудового законодательства не имеется.** Такими доказательствами могут служить: акт об отказе представить трудовую книжку, предложение работнику представить объяснительную по факту непредставления трудовой книжки, объяснительная работника, акт об отказе от объяснительной и т.п.)»;

Вопрос: Вновь принимаемый сотрудник был фактически допущен к работе и отработал один день. Затем на работу не вышел. Трудовую книжку не представил. Сотрудником представлено работодателю заявление о приеме на работу, он ознакомлен с должностной инструкцией. Работодателем составлен трудовой договор, который сотрудником не подписан, а также издан приказ о приеме на работу, с которым он не ознакомлен. Надо ли оплачивать один рабочий день этому сотруднику? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2018 г.): **«Сотруднику должен быть оплачен день работы.... Неначисление заработной платы может происходить только при наличии предусмотренных ТК РФ оснований, связанных с невыполнением трудовой функции (например, предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), невыполнение норм труда,**

неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника (ст. 155 ТК РФ), простой (ст. 157 ТК РФ) и т.п.). При отсутствии таких оснований работодатель обязан начислить и выплатить заработную плату работникам»;

Вопрос: Гражданин изъявил желание работать в организации, фактически приступил к работе, но оформить трудовой договор и предоставить трудовую книжку отказался. Отработав 26 дней, работник попросил предоставить дни без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, причем в заявлении конечной даты не указал (начальник участка не обратил на это внимания). Вот уже 60 дней данный работник находится в отпуске "за свой счет", явится в отдел кадров отказывается, увольняться также отказывается. Работа организации связана с частыми командировками, поэтому все работники должны обязательно пройти медицинскую комиссию. А данный работник ее так и не... (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", октябрь 2016 г.): «Признать трудовой договор не заключенным в описанной Вами ситуации нельзя, поскольку работник фактически и с ведома работодателя осуществлял трудовую деятельность. Если работник фактически и с ведома работодателя осуществлял трудовую деятельность, то трудовые отношения между ним и работодателем считаются возникшими, а трудовой договор заключенным....Стоит отметить, что с работником Вам необходимо ...оформить ему трудовой договор в письменной форме»;

Вопрос: **Мы приняли нового работника, заключив трудовой договор. Трудовую книжку он обещал принести позже, но так и не принес.** Каковы наши действия в этом случае? Можем ли мы уволить работника по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - за нарушение правил заключения трудового договора? (журнал "Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", N 11, ноябрь 2015 г.): «**Уволить работника по данному основанию вы не можете.** А на основании заявления работника, в котором должны быть указаны причины отсутствия у него трудовой книжки, вы обязаны оформить ему новую трудовую книжку»;

Вопрос: **Работодатель на суде предоставил акты, что я отказался предоставить трудовую книжку и другие документы, отказался подписывать трудовой договор и приказ о приеме на работу.** На каком основании я был допущен к работе? Если это мое заявление о приеме на работу, то дайте пожалуйста ссылку на закон, что приказ о приеме можно изготовить по заявлению? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", январь 2017 г.): «В случае, если Вы фактически были допущены к работе работодателем, то он в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска обязан заключить с Вами трудовой договор».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Вопрос: При приеме на работу, работник написал заявление с просьбой завести ему новую трудовую книжку (в связи с утерей старой трудовой книжки). Имеет ли право работодатель завести новую трудовую книжку или обязан оформить только электронную трудовую книжку? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", март 2020 г.);

Вопрос: В детский сад обратилась женщина пенсионного возраста по вопросу трудоустройства. Она утверждает, что трудовая книжка у нее утеряна. В восстановлении трудовой женщина не заинтересована, т.к. пенсия уже начислена. Возможно ли её трудоустройство в детский сад? И если да, то каким образом оформлять на нее документы? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", ноябрь 2016 г.);

Вопрос: В 2013 году мы приняли на работу сотрудника на должность "руководитель отдела продаж". Трудовой книжки у него не было (утеряна), но он написал объяснительную, в которой обязуется восстановить трудовую/дубликат. Уже 2016 год, и этот работник так и не принес книжку. Что нам делать? Завести на него новую книжку? Первая запись в ней будет о нашей компании? Мы же не обязаны ее восстанавливать? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июль 2016 г.);

Энциклопедия решений. Электронная трудовая книжка.

31 августа 2020 г.

Вопрос. На основании каких нормативных документов можно сделать расчет нормативной численности отдела кадров коммерческой организации?

Ответ. В настоящее время не существует действующих нормативных актов для расчета нормативной численности отдела кадров коммерческой организации.

Специалисты Роструда разъясняют, что расчет численности инспекторов по кадрам производится исходя из трудоемкости работ, выполняемых в течение года, а количество кадровых работников не зависит от количества сотрудников организации. При этом специалисты Роструда ссылаются на документ, который прекратил действие в связи с истечением срока его действия (до 1997 года): Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров, утвержденные Постановлением Минтруда СССР от 14 ноября 1991 г. N 78. Обращаем Ваше внимание, что согласно пункту 1 названного Постановления нормативы были утверждены в качестве рекомендуемых.

Вопрос о количестве работников отдела кадров работодатель должен решить самостоятельно (с учетом мнения представительного органа работников и положений коллективного договора). При этом для расчета работодатель может (но не обязан) пользоваться вышеназванными Межотраслевыми укрупненными нормативами или нормативными актами, регулирующими этот вопрос для других категорий работодателей (например, Постановлением Минтруда РФ от 5 июня 2002 г. N 39 "Об утверждении Нормативов предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти").

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Пункт 1 Постановления Минтруда СССР от 14 ноября 1991 г. N 78: «1. Утвердить в качестве рекомендуемых Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров, ... Установить срок их действия до 1997 года»;

Вопрос: Есть ли нормативные документы, регламентирующие количество работников на одного сотрудника отдела кадров? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июнь 2019 г.): **«Расчет численности инспекторов по кадрам производится исходя из трудоемкости работ, выполняемых в течение года.**

Правовое обоснование:

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров утверждены Постановлением Минтруда СССР от 14.11.1991 N 78»;

Вопрос: Нормативные расчеты для специалистов по кадрам в организации с численностью 1110 человек, штатное расписание на 1426 ставок. Сколько работников на одного специалиста по кадрам? (Информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", февраль 2018 г.): **«Количество кадровых работников не зависит от количества сотрудников организации.** Нормативы и формулы расчета предусмотрены Постановлением Минтруда СССР от 14.11.1991 N 78 "Об утверждении межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров"»;

Вопрос: Можно ли при работе использовать не действующее сейчас Постановление Минтруда СССР от 14.11.1991 N 78? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июнь 2019 г.): **«Указанный документ работодатель вправе применять в качестве основы для расчета нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров... Согласно ч. 1 ст. 162 ТК РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников»;**

Вопрос: Имеется ли норма по ведению количеству трудовых книжек на работника по кадрам (законы, предписания)? Может один сотрудник вести 1500 трудовых книжек? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", январь 2018 г.): **«Системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором.**

В данном случае при разработке систем нормирования труда за основу можно взять Межотраслевые укрупненные нормативы, утвержденные Постановлением Минтруда СССР от 14.11.1991 N 78 (данные нормативы не являются обязательными)»;

Вопрос: Имею различное мнение с работодателем о порядке и времени обработки кадровых документов, условий, в которых должен находиться специалист по кадрам. В организации нет

положения или иного локального нормативного акта о кадрах. Во избежание ошибок, которые могут привести к административной ответственности, прошу помочь с правовой базой по теме нормирования труда специалиста по кадрам учреждения культуры. На учете состоят около 82 сотрудников (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2015 г.): **«Нормативы по данному вопросу законодательством не установлены. Ваша организация может разработать локальный акт, утверждающий нормы труда для специалиста по кадрам...».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Методика расчета численности кадровой службы на основе статистического метода (И. Папков, А.С. Балахонова, журнал "Делопроизводство", N 4, октябрь-декабрь 2017 г.);

Вопрос: Как определить необходимому работодателю число сотрудников отдела кадров? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, сентябрь 2008 г.): **«Есть и другие нормативные акты, регламентирующие численность работников кадровой службы (отдела) в определенных организациях.**

Среди них можно назвать Нормативы численности работников домов-интернатов для престарелых и инвалидов, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 15.02.2002 N 13; распоряжение ОАО "РЖД" от 04.10.2006 N 1999р "О нормативах численности специалистов по управлению персоналом структурных подразделений, дирекций и функциональных филиалов ОАО "РЖД"; Нормативы численности работников государственных и муниципальных психоневрологических интернатов, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 22.12.2003 N 86 и др...».

18 сентября 2020 г.

Вопрос. На предприятии есть необходимость дополнить унифицированную форму Т-3 дополнительными графами. В частности, выделить отдельную графу «Разряд», дополнительно ввести графу «Премия». Можно ли такую модифицированную форму штатного расписания утвердить приказом и использовать вместо формы Т-3?

Ответ. Да, можно. С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению (см. раздел «Формы первичных учетных документов» Информации Минфина РФ от 4 декабря 2012 г. N ПЗ-10/2012). Не является обязательной к применению и форма Т-3 («Штатное расписание»).

Согласно части 4 статьи 9 федерального закона от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" формы первичных учетных документов определяет руководитель организации. Поэтому форму штатного расписания Ваше предприятие может разработать самостоятельно (в том числе и путем модификации формы Т-3), утвердив ее для применения локальным нормативным актом (например, приказом). Использование собственной формы первичной учетной документации отражается также в учетной политике предприятия.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Информация Минфина РФ от 4 декабря 2012 г. N ПЗ-10/2012: «С 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению...»;

Часть 4 статьи 9 федерального закона от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете": «4. Формы первичных учетных документов определяет руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета. ...»;

Вопрос: В связи с отменой унифицированных форм документов может ли организация утвердить собственную форму штатного расписания, упростив ранее существовавшую унифицированную форму Т-3 (к примеру, указать только первые 5 граф формы Т-3: подразделение, код подразделения, должности, количество единиц, оклад (тарифная ставка), т.е. убрать графы содержащие сведения о доплатах и надбавках, т.к. эти данные предусмотрены трудовыми договорами и положением об оплате труда)? (информационный портал Роструда

"Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2015 г.): **«Да, может, путем принятия локального нормативного акта об этом»;**

Что нужно знать о штатном расписании? (Л. Куревина, журнал "Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение", N 9, сентябрь 2016 г.): **«Прежде чем говорить об утверждении штатного расписания в учреждении, необходимо установить его форму. Это может быть унифицированная форма Т-3, утвержденная Постановлением N 1, либо произвольная форма, содержащая все необходимые реквизиты....»;**

Организуем кадровое делопроизводство с нуля (Т.В. Шадрина, "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", N 3, март 2014 г.): **«Если в организации решено ввести свои формы документов, рекомендуем все-таки взять за основу утвержденные ранее унифицированные формы и внести в них изменения, включив или убрав дополнительные строки или графы. Не забудьте закрепить использование новых форм первичной учетной документации в учетной политике»;**

Типовые нарушения кадрового учета и последствия таких нарушений (Г.Н. Гафурова, журнал "Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях", N 3, февраль 2019 г.): **«Работодатель имеет право использовать свои формы первичных документов, но в этом случае они должны быть утверждены приказом генерального директора ... А сами формы первичных документов являются приложением к учетной политике (п. 4 ПБУ 1/2008)».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Энциклопедия решений. Форма штатного расписания;

Решение Кировского районного суда г. Хабаровска Хабаровского края от 05 декабря 2018 г. по делу N 2-1680/2018: **«... представленная истцом выписка не соответствует требованиям законодательства, предъявляемым к письменным доказательствам, и не может быть принята судом и положена в основу решения по следующим основаниям. Указанна выписка не соответствует форме штатного расписания, утвержденной приказом генерального директора ООО "ОСК 1520" N 3-17 ШР от 29.09.2017 (л.д. 48-49)».**

24 сентября 2020 г.

Вопрос. Работнику оформили и оплатили очередной отпуск. В последний рабочий день перед отпуском работник написал заявление на увольнение, с датой увольнения ранее даты последнего дня отпуска. Что делать в таком случае? Отменить приказ о предоставлении отпуска?

Ответ. Законодательством не предусмотрено, что при увольнении работника, находящегося в отпуске, работодатель должен издать приказ об отмене ранее изданного приказа о предоставлении отпуска. Отпуск работника прекратится автоматически фактом его увольнения. Таким образом, работодателю нужно издать не приказ об отмене приказа об отпуске, а приказ об увольнении работника. Законодательством допускается увольнение работника по собственному желанию в период его нахождения в отпуске (см. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 5 сентября 2006 г. N 1551-6).

Обращаем Ваше внимание, что существуют рекомендации Роструда об отмене приказа о предоставлении отпуска для случаев согласованной отмены отпуска работнику, который не увольняется, но передумал уходить в отпуск.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 5 сентября 2006 г. N 1551-6 О расторжении трудового договора: **«Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске При этом дата предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.**

... Правило, изложенное в статье 81 кодекса, согласно которому не допускается увольнение работника ... в период пребывания в отпуске, применяется только для случаев увольнения по инициативе работодателя.

Таким образом, увольнение может быть произведено по истечении срока, установленного частью 1 статьи 80 Кодекса, либо в срок, указанный в заявлении работника»;

Вопрос: Написал заявление на увольнение 29 сентября с просьбой уволить меня 13 октября. Руководитель отказывается уволить меня с указанной датой ссылаясь на то, что ранее я

написал заявление на предоставление мне отпуска с 27 октября. Мотивирует это тем, что отменить приказ на отпуск невозможно, бухгалтерия уже рассчитала отпускные и грозит выдать трудовую на руки только после отпуска. Но отпускные я еще не получал. Как быть в данной ситуации? Что можно "предъявить" руководителю в свою защиту? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2015 г.): **«Работодатель не вправе препятствовать ... увольнению по собственному желанию. ...Написанное ... заявление на отпуск ... и имеющийся приказ работодателя на ... отпуск в данном случае значения для ...увольнения не имеют»;**

Вопрос: Работник был принят на работу 31 июля 2012 года. С 11 февраля 2013 года он ушел в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней и в этот же день написал заявление об увольнении в связи с переездом в другой город. Руководитель согласился уволить работника без отработки, был подготовлен приказ об отмене отпуска и приказ об увольнении с 11 февраля 2013 года. Верно ли оформлены документы в данной ситуации? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, февраль 2013 г.): **«... закон не требует от работодателя при увольнении сотрудника в период отпуска издавать какой-либо приказ об отмене оставшейся части отпуска, поскольку прекращение трудовых отношений автоматически прекращает и предоставленный работнику отпуск. Также у работодателя нет обязанности и издавать приказ об отзыве работника из отпуска для оформления увольнения. Более того, отозвать работника из отпуска можно только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). ...**

Анализ положений трудового законодательства позволяет сделать вывод, что в рассматриваемой ситуации работодателю достаточно соблюсти общий порядок прекращения трудового договора с сотрудником. Так, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя...»;

Вопрос: Можем ли мы отозвать из ежегодного оплачиваемого отпуска работника, который написал заявление на увольнение по собственному желанию, если дата прекращения трудовых отношений приходится на период отпуска? ("Отдел кадров коммерческой организации", N 9, сентябрь 2012 г.): «Сотрудник может подать заявление об увольнении по собственному желанию в любое время: находясь на больничном, в командировке и даже в ежегодном оплачиваемом отпуске. В любом случае по истечении срока предупреждения сотрудник имеет право прекратить работать согласно ч. 5 ст. 80 ТК РФ.

Получается, что работодатель обязан оформить увольнение в указанный в заявлении срок, а не после окончания отпуска...

...ст. 125 ТК РФ... регламентирует отзыв сотрудника из отпуска и допускает это лишь с его согласия»;

Вопрос: Сотрудник предоставил в кадры заявление на 3 дня оплачиваемого отпуска, отпуск был оформлен и отпускные выплачены заранее, но позже (до начала отпуска) у сотрудника изменились личные обстоятельства и он написал заявление с просьбой отменить отпуск. Заявление согласовал директор и оно было предоставлено в кадры и бухгалтерию. Но бухгалтерия требует еще и приказ от кадров об отмене отпуска. Действительно ли необходим приказ, и заявления работника, согласованного директором в этом случае недостаточно? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", декабрь 2019 г.): **«Нормами действующего законодательства не установлена обязанность работодателя издавать приказ об отмене ежегодного оплачиваемого отпуска. Однако издание такого приказа рекомендуется в целях упорядочения документооборота организации, а также во избежание конфликтных ситуаций с работником и контролирующими органами».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Вопрос: 27 января издан приказ о предоставлении работнику очередного ежегодного отпуска с 14 февраля. 28 января работник подал заявление об увольнении. Учитывая срок предупреждения (14 дней), увольнение приходится на 11 февраля, то есть оно произойдет до начала отпуска. Нужно ли издавать приказ об отмене отпуска? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, февраль 2014 г.): «Действующее трудовое законодательство не требует от работодателя при увольнении сотрудника перед отпуском издавать какой-либо приказ об отмене отпуска. Прекращение трудовых отношений автоматически лишает работодателя возможности исполнить свою обязанность по предоставлению работнику отпуска в натуре»;

Вопрос: Согласно графику отпусков 21.06.2016 подписан приказ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику с 01.07.2016 по 18.07.2016. Работнику рассчитаны и выплачены отпускные. 23.06.2016 работник подал заявление об увольнении по собственному желанию с 30.06.2016. Можно ли уволить работника, не отменяя приказа на отпуск, а просто не засчитывая эти дни в компенсацию (на случай, если он отзовет своё заявление об увольнении), или необходимо отменить приказ об отпуске? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, июнь 2016 г.).

28 сентября 2020 г.

Вопрос: Когда отдавать документы (трудовую книжку, справки) при увольнении сотрудника во время отпуска?

Ответ: При увольнении работника, находящегося в отпуске и по этой причине отсутствующего на работе, работодатель делает запись в приказе об увольнении о невозможности довести приказ до сведения работника, а также направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте (часть вторая статьи 84.1 ТК РФ, пункт 36 Правил, утв. Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225). Работодатель также направляет работнику уведомление о необходимости явиться за Справкой о сумме заработной платы либо о даче согласия на отправку ее по почте (пункт 2 Приложения N 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 апреля 2013 г. N 182н).

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (часть шестая статьи 84.1 ТК РФ).

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Части вторая и шестая статьи 84.1 ТК РФ: «С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). **В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись....**

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку ...невозможно в связи с отсутствием работника ..., работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте ...

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника...»;

Пункт 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225): «36. **В случае если в день увольнения работника ... выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.** Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки»;

Пункт 2 Приложения N 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 апреля 2013 г. N 182н: «2. Выдача Справки осуществляется в день прекращения работы (службы, иной деятельности) у страхователя, в течение времени выполнения которой лицо подлежало обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. **При невозможности вручить Справку непосредственно в день прекращения работы (службы, иной деятельности) страхователь направляет застрахованному лицу по адресу его места жительства, известному страхователю, уведомление о необходимости явиться за Справкой либо о даче согласия на отправку ее по почте.** В случае согласия

застрахованного лица на отправление Справки по почте указанное лицо уведомляет об этом страхователя в письменном виде»;

Вопрос: Можем ли мы отозвать из ежегодного оплачиваемого отпуска работника, который написал заявление на увольнение по собственному желанию, если дата прекращения трудовых отношений приходится на период отпуска? ("Отдел кадров коммерческой организации", N 9, сентябрь 2012 г.): **«Получается, что работодатель обязан оформить увольнение в указанный в заявлении срок, а не после окончания отпуска.** Но для этого необходимо присутствие сотрудника на работе, ведь его нужно ознакомить с приказом об увольнении, выдать ему трудовую книжку и другие документы, а также произвести окончательный расчет.

Обратимся к ст. 125 ТК РФ, которая регламентирует отзыв сотрудника из отпуска и допускает это лишь с его согласия. Если он воспользуется своим правом и откажется выходить на работу, **работодателю придется оформить увольнение без работника.** Так, в силу ст. 84.1 ТК РФ, если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника, в приказе (распоряжении) делают соответствующую запись. Кроме этого, необходимо направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте».

Подраздел «Как уволиться во время отпуска?» раздела X Работа Юридическая помощь: вопросы и ответы. Выпуск IV (журнал "Библиотечка "Российской газеты", выпуск 11, июнь 2020 г.): «В случае ... истечения срока предупреждения (две недели) во время отпуска работник подлежит увольнению по окончании этого срока. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку... **По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).**

На основании ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Энциклопедия решений. Выдача трудовой книжки при увольнении;

Энциклопедия решений. Выдача документов при увольнении.

28 сентября 2020 г.

Вопрос. Сотрудник работает у нас по внешнему совместительству. Он уволился с основной работы и теперь хочет, чтобы работа в нашей компании стала основным местом работы. Как его перевести - переводом с внешнего совместительства на основное место работы или через увольнение с совместительства и прием на работу на основное место работы?

Ответ. В законодательстве нет четкого указания на то, как поступать в ситуации, когда работа по совместительству становится для работника основной. Оба перечисленных Вами варианта возможны. На наш взгляд, первый вариант является предпочтительным, если работник сам не изъявил желание уволиться.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Вопрос: Работник осуществлял трудовую деятельность в двух организациях: по основному месту работы в ООО "Союз", и по внешнему совместительству в ООО "Ромашка". Работник уволился с основного места работы ООО "Союз", и планирует работать в ООО "Ромашка" по основному месту в дальнейшем. Как правильно это оформить в ООО "Ромашка", в порядке кадрового перевода с внешнего совместительства на основное место работы (без увольнения), или же уволить с внешнего совместительства в ООО "Ромашка" и заново на следующий день принять в ООО "Ромашка" уже как основное место работы? Почитали разные комментарии на сайтах, разные ответы, в законе не можем позицию найти (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2019 г.): **«Для перехода с совместительства на основную работу необходимо внести соответствующие изменения в трудовой договор о работе по совместительству, в частности о признании условия о совместительстве недействующим.**

Порядок действий в таком случае должен быть следующим:

- 1) получение от работника трудовой книжки после увольнения с основного места работы;
- 2) заключение **дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора по совместительству. На основании этого соглашения условие о совместительстве будет признано недействующим, а работник будет считаться принятым на основную работу;**
- 3) издание **приказа о признании работы по совместительству основной работой. Приказ издается в произвольной форме, поскольку унифицированная не установлена;**
- 4) внесение записи в трудовую книжку»;

Переход совместителя на основное место работы: как заполнить трудовую книжку (М. Косильникова, журнал "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", N 6, июнь 2018 г.): **«Можно выделить два варианта перехода совместителя в основные работники (Схема 2)* (6):**

- 1) **прекратить трудовой договор по совместительству и заключить новый договор по основному месту работы;**
- 2) **заключить с работником дополнительное соглашение об изменении отдельных условий трудового договора (без процедуры увольнения)»;**

Вопрос: Работник переходит из совместителей в основные работники путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Как следует внести запись в трудовую книжку, если трудовая книжка не содержала информации о приеме на работу по совместительству? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2020 г.): **«В законодательстве нет четкого указания на то, как поступать в ситуации, когда работа по совместительству становится для работника основной»;**

Вопрос: **Как правильно перевести внешнего совместителя в основного работника? Обязательно ли нужно расторгать трудовой договор? Какие записи должны быть в трудовой книжке?** (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2018 г.): **«Нет, не обязательно. Перевод работника с работы по совместительству на основную работу можно оформить путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении статуса работы по совместительству на основное место работы (подготовлено экспертами компании "Гарант");

Примерная форма приказа о признании места работы основным (подготовлено экспертами компании "Гарант");

Примерная форма приказа о признании места работы основным (подготовлено экспертами компании "Гарант");

Примерная форма приказа об изменении статуса работы по совместительству на основное место работы (подготовлено экспертами компании "Гарант");

Энциклопедия решений. Заполнение трудовой книжки при переходе работника из категории совместителей в основные работники без прекращения трудового договора.

27 октября 2020 г.

III. ЮРИСТУ

Вопрос. В договоре в разделе "Реквизиты сторон" указан адрес юридического лица из ЕГРЮЛ. Сторона по договору изменила этот адрес, о чем письмом уведомила другую сторону. Другая сторона проверила эти данные через ЕГРЮЛ. Можно ли ограничиться этими действиями и не подписывать дополнительное соглашение об изменении реквизитов сторон?

Ответ. Поскольку в описанном в вопросе случае адрес юридического лица указан в разделе "Реквизиты сторон", а реквизиты сторон носят информационный характер и не относятся к условиям договора, то достаточно получить уведомление от контрагента и проверить информацию в ЕГРЮЛ. Изменение адреса юридического лица производится волей самого юридического лица и не требует согласия стороны по договору, поэтому дополнительное соглашение к договору подписывать не обязательно.

Ответ подготовлен на основании следующего:

«Тот факт, что... могут измениться содержащиеся в... договоре сведения... (наименование, адрес, банковские и иные реквизиты), не означает, что стороны обязаны внести в договор соответствующие изменения. Ведь сведения о сторонах договора сами по себе не устанавливаются, не изменяются и не прекращают гражданские права и обязанности, возникшие у данных сторон. Иными словами, реквизиты стороны договора носят информационный (уведомительный) характер и не являются по своему содержанию условиями договора (п. 4 ст. 421, п. 1 ст. 432 ГК РФ). Поэтому подписывать дополнительное соглашение... не требуется. Достаточно соответствующего письменного сообщения контрагента... В то же время, безусловно, стороны договора вправе зафиксировать факт изменения сведений об одной из них и путем подписания дополнительного соглашения к указанному договору» [из ответа на "Вопрос: В АО проходит реорганизация в форме выделения двух новых АО. Существует большое количество действующих договоров, в том числе долгосрочных, например аренды помещений, земельных участков, поставки продукции и тепловой энергии, оказания услуг, подряда и пр. Требуется ли перезаключение договоров с контрагентами либо внесение изменений в имеющиеся договоры после создания новых АО?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, октябрь 2017 г.)];

«В соответствии с п. 1 ст. 432 ГК РФ договор считается заключенным, если между сторонами в требуемой в подлежащих случаях форме достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. ... По смыслу приведенной нормы, условия договора о наименовании, банковских реквизитах и иной подобной информации не являются условиями договора, которые согласовывают стороны. Такие сведения носят информационный характер и не влекут для сторон договора установления, изменения или прекращения гражданских прав и обязанностей» (постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 10 февраля 2014 г. N 09АП-46620/13);

«Сведения о месте нахождения (адресе) юридического лица также могут содержаться в реквизитах договоров, поэтому при изменении адреса РЕКОМЕНДУЕТСЯ уведомлять своих контрагентов об этом и вносить соответствующие изменения в договоры с ними» ("Энциклопедия решений. Изменение места нахождения, адреса юридического лица. Государственная регистрация таких изменений").

Возможно, также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

"Условные права и обязанности: обзор проблемных вопросов применения ст. 157 и 327 ГК РФ" (А.Г. Карапетов, журнал "Вестник экономического правосудия", N 6, июнь 2017 г.): «Наконец, очень распространены и должны, безусловно, допускаться потестативные или смешанные условия, наступление которых влечет АВТОМАТИЧЕСКОЕ изменение договора (перевод покупателя на предоплату в случае возникновения у него просрочек за предыдущие отгрузки, изменение места исполнения обязательства в случае изменения местонахождения одного из контрагентов и т. п.)»;

"Примерная форма уведомления контрагента об изменении адреса юридического лица" (подготовлено экспертами компании "Гарант");

"Вопрос: В рамках договора подряда контрагент предлагает внести изменения в договор, дополнив его банковские реквизиты вторым расчетным счетом путем заключения дополнительного соглашения. Может ли организация отказать контрагенту в подписании данного дополнительного соглашения?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, июль 2014 г.): «...**В рассматриваемом случае организация вправе отказать контрагенту в подписании указанного в вопросе дополнительного соглашения**».

31 июля 2020 г.

Вопрос. Мы производим и продаем пищевую продукцию. Пытаемся заключить смешанный договор перевозки и доставки груза и оказания услуг по перевозке груза. В договоре в части ответственности мы бы хотели указать условие о том, что если груз не принят грузополучателем по вине исполнителя (перевозчика), то такой груз мы не принимаем обратно, и его стоимость подлежит возмещению исполнителем, а также подлежат возмещению исполнителем все штрафы, выставленные нам грузополучателем, так как это все наши прямые убытки, возникшие по вине исполнителя.

Груз – эта наша пищевая продукция, ее срок годности составляет от 30 до 60 дней. Часто эта продукция упаковывается в уникальную для конкретного грузополучателя упаковку: упаковка продукции для одного грузополучателя не подходит для всех других. Переупаковывать или перерабатывать нашу продукцию у нас возможности нет.

Не противоречит ли такое условие российскому законодательству?

Ответ. Если собственником груза является грузоотправитель, то именно он несет как бремя содержания принадлежащего ему имущества, так и риски, связанные с ухудшением его состояния в связи с небольшим остаточным сроком годности груза (статьи 210 и 211 ГК РФ). Поэтому, на наш взгляд, условие о праве грузоотправителя не принимать обратно груз, собственником которого он является, будет неправомерным. Право собственности грузоотправителя не перейдет к исполнителю в связи с привлечением исполнителя к гражданско-правовой ответственности, а такого вида ответственности, как принудительный внедоговорный переход права собственности на груз к исполнителю, гражданское законодательство не содержит. Следует отметить, что нам не удалось обнаружить правоприменительную практику, где бы оценивалась законность аналогичного условия. Все вышеизложенное является нашим экспертным мнением, которое основано на информации, содержащейся в вопросе, и не может в полной мере учитывать все фактические обстоятельства. Окончательное решение по этому вопросу может вынести только суд, исходя из условий конкретного договора и фактических обстоятельств, связанных с его исполнением.

Что касается условия о возмещении исполнителем убытков, возникших у грузоотправителя по вине исполнителя, то такое условие является правомерным (статья 15 ГК РФ).

Ответ подготовлен на основании следующего:

«Право собственности на имущество, которое имеет собственника, может быть приобретено другим лицом на основании договора купли-продажи, мены, дарения или иной сделки об отчуждении этого имущества...» (пункт 2 статьи 218 ГК РФ);

«Собственник несет бремя содержания принадлежащего ему имущества, если иное не предусмотрено законом или договором» (статья 210 ГК РФ);

«Риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет его собственник, если иное не предусмотрено законом или договором» (статья 211 ГК РФ);

«...Возмещение ущерба является универсальной мерой гражданско-правовой ответственности (п. 1 ст. 15, п.п. 1, 2 ст. 393 ГК РФ) и не отнесено ГК РФ и действующим законодательством к сделкам об отчуждении имущества. ...У перевозчика может возникнуть право собственности на имущество... (на годные остатки такого имущества) и за повреждение которого перевозчик возместил ущерб, только на основании какой-либо сделки (например на основании договора купли-продажи) с грузоотправителем*(2). Считаем целесообразным обратить Ваше внимание на то, что если перевозчик возместил ущерб за поврежденный товар в размере, превышающем размеры, указанные в п. 2 ст. 796 ГК РФ, ч.ч. 5, 7

ст. 34 УАТ, то на стороне лица, получившего возмещение ущерба, будет иметь место неосновательное обогащение за счет перевозчика» (из ответа на "Вопрос: При перевозке перевозчиком был поврежден груз, принадлежащий на праве собственности заказчику. Имущество, перевозившееся в качестве груза, вероятно, подлежало восстановлению, однако перевозчик на основании претензии грузоотправителя принял решение возместить стоимость груза в полном объеме (без НДС). Перевозчик требует передать поврежденный груз ему. Переходит ли в этом случае на основании закона право собственности на поврежденный груз от заказчика к перевозчику, если в договоре перевозки нет условия о переходе права собственности? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, июнь 2017 г.);

«...Грузоотправитель имеет право на возмещение убытков (вне зависимости от того, указано ли на эту возможность в договоре перевозки) **в размере уплаченной грузоотправителем (поставщиком) по договору поставки договорной неустойки за просрочку доставки товара покупателю:** в рассматриваемой ситуации - 10% от стоимости товара» (из ответа на "Вопрос: По условиям договора поставки поставщик в случае просрочки поставки товара выплачивает штраф - 10% от стоимости товара. По договору перевозки между поставщиком и нанятым им перевозчиком перевозчик обязан уплатить штраф за опоздание на разгрузку. Также в этом договоре предусмотрена регрессная ответственность перевозчика за все расходы поставщика, причиненные недостатками, повреждением или утратой груза, в том числе документально подтвержденные убытки, предъявленные поставщику от контрагентов. Теперь поставщик на основании пункта о возмещении всех убытков требует от перевозчика по регрессу выплатить эти же 10%. Правомерны ли требования поставщика?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, февраль 2020 г.);

«При взыскании убытков в судебном порядке... должен будет доказать их наличие, размер и причинно-следственную связь между поведением перевозчика и возникновением убытков в размере стоимости испорченного (просроченного) груза (смотрите п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2016 N 7)» (из ответа на "Вопрос: Между ООО и ИП был заключен договор перевозки от 19.03.2019 на сумму 2 649 446,40 руб. Сроком окончания выполнения работ по договору определено 30.03.2020. Первую часть товара ИП доставил 21.01.2020 и потребовал частичную оплату за проделанную работу. Исполняющим обязанности генерального директора было подписано дополнительное соглашение с ИП о проведении расчетов частями по факту выполнения доставки. При приеме первой части товара выяснилось, что большая часть товара переморожена или просрочена. В настоящее время ИП удерживает груз, требуя оплаты за первую часть привезенного груза. Законны ли его действия? Какие действия должно предпринять ООО?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, март 2020 г.);

«ООО... не являясь собственником товара, не несет никаких рисков, связанных с истечением/невыполнением требований покупателей по срокам годности товаров...» (постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 13 декабря 2018 г. N 09АП-55768/18).

Возможно, Вам также будут полезны следующие материалы, содержащиеся в системе ГАРАНТ:

"Энциклопедия решений. Ответственность перевозчика за нарушение обязательств по перевозке грузов";

"Позиции высших судов. Транспортная экспедиция. Ответственность экспедитора по договору транспортной экспедиции. (Ст. 803 ГК)";

"Энциклопедия судебной практики. Транспортная экспедиция. Ответственность экспедитора по договору транспортной экспедиции (Ст. 803 ГК)";

"Вопрос: Между предприятием и ООО заключен контракт на оказание транспортно-экспедиционных услуг. Согласно заявке исполнитель должен был перевезти товарно-материальные ценности в два населенных пункта. При перевозке груза во второй населенный пункт у исполнителя сломалась машина. Он передал обязанности по перевозке груза третьим лицам. Груз был утерян. Возбуждено уголовное дело. В ходе реализации своих прав с исполнителя были взысканы штраф и пени за просрочку обязательств. На данный момент груз не поставлен в адрес заказчика, предприятие намерено обратиться в суд. Какие санкции могут быть применены к исполнителю?" (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2019 г.): «В силу п. 1 ст. 6 Закона N 87-ФЗ за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных договором транспортной экспедиции и Законом N 87-ФЗ, экспедитор и клиент

несут ответственность по основаниям и в размере, которые определяются в соответствии с главой 25 ГК РФ и Законом N 87-ФЗ (смотрите также ст. 803 ГК РФ). В частности, из положений п. 1 ст. 7 Закона N 87-ФЗ следует, что экспедитор несет ответственность в виде возмещения реального ущерба, причиненного утратой, недостачей, повреждением (порчей) груза, в том случае, если на него возложена обязательство по доставке груза (смотрите также п. 8 Обзора судебной практики по спорам, связанным с договорами перевозки груза и транспортной экспедиции, утвержденного Президиумом ВС РФ 20.12.2017).

В п. 25 постановления Пленума ВС РФ от 26.06.2018 N 26 указывается, что, поскольку в силу условий каждого конкретного договора содержание обязательства экспедитора может значительно отличаться, на основании абзаца первого ст. 803 ГК РФ и п. 1 ст. 6 Закона N 87-ФЗ суд при возложении ответственности на экспедитора должен установить содержание его обязанностей и их ненадлежащее исполнение. При этом суд разъясняет, что экспедитор несет ответственность за утрату, недостачу или повреждение (порчу) груза на основании п. 2 ст. 6 и ст. 7 Закона N 87-ФЗ, если он:

1) фактически осуществлял перевозку своими собственными транспортными средствами либо

2) выписал свой транспортный документ, например экспедиторскую расписку, или иным образом выразил намерение гарантировать сохранную доставку груза, в том числе принял на себя ручательство за исполнение договора перевозки (далее - договорный перевозчик).

Таким образом, поскольку в рассматриваемом случае контракт содержит условие об исполнении обязательств исполнителем лично и экспедитор принял груз от своего имени, у заказчика есть право требовать возмещения экспедитором убытков (ущерба), вызванных утратой груза»;

постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 25 октября 2016 г. N Ф04-4409/16 по делу N А46-13143/2015: «Письмом от 18.06.2015 N 62 общество "ВелесТранс" уведомило общество "Птицефабрика Боровская" об отказе грузополучателя принимать товар и просило решить вопрос о возврате неприятого груза обратно грузоотправителю.

Общество "Птицефабрика Боровская" письмом от 26.06.2015 N 828/20 выразило согласие на принятие поврежденного груза при условии возмещения издержек, связанных с удовлетворением возможных претензий со стороны общества "Тандер" и расходов за упаковку, разбраковку и переработку груза.

Письмом от 26.06.2015 N 66 общество "ВелесТранс" предложило предпринимателю осуществить возврат груза обществу "Птицефабрика Боровская", в ответ на которое ответчик сообщил об утилизации груза (яйца) 30.06.2015 (письмо от 01.07.2015).

Общество "Птицефабрика Боровская" направило обществу "ВелесТранс" претензию от 10.07.2015 N 880/15 с требованием о возмещении убытков, причиненных повреждением товара, в сумме 517 558 руб. 40 коп., которая была удовлетворена обществом "ВелесТранс" подписанием соглашения о частичном прекращении взаимных обязательств зачетом встречных требований от 12.10.2015 и перечислением денежных средств (платежные поручения от 11.11.2015 N 590, от 16.11.2015 N 595).

Полагая, что в результате ненадлежащего оказания услуг по перевозке груза причинены убытки, общество "ВелесТранс" обратилось в суд с настоящим иском к предпринимателю»;

постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 9 февраля 2016 г. N Ф08-9209/15 по делу N А63-1713/2014: «ООО... обратилось в Арбитражный суд... с иском к индивидуальному предпринимателю ...об обратном взыскании уплаченных 40 тыс. рублей стоимости услуг экспедитора, 92 728 рублей 74 копеек убытков, причиненных утратой груза и 91 тыс. рублей штрафа за просрочку доставки груза, начисленного...

Решением от 27.06.2014, оставленным без изменения постановлением апелляционного суда от 06.10.2014, иск удовлетворен. Судебные инстанции исходили из того, что ответчик не доставил принятый к перевозке груз грузополучателю. Основания для освобождения предпринимателя от ответственности за утрату груза отсутствуют. ... В кассационной жалобе предприниматель просит отменить решение и постановление в части взыскания убытков и направить дело на новое рассмотрение. Заявитель указывает, что принятый к перевозке груз доставлен грузополучателю (ЗАО "Торговый дом "Перекресток"... своевременно. Торговый дом отказался от приемки груза, что подтверждается актом от 12.11.2013. Груз находился на складе в г. Ульяновске, однако, несмотря на неоднократные извещения, истец не принимал мер к его

востребованию. Судебные инстанции не учли, что ответчик не мог осуществить возврат груза без соответствующих товарно-сопроводительных документов, которые общество не предоставило. Груз в течение года находился на хранении ИП Времина В.В. и по истечению срока годности был уничтожен».

16 июля 2020 г.

Вопрос. Согласно пункту 18.6 Указа Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ "О введении режима повышенной готовности" собственники помещений в многоквартирных домах, расположенных на территории г. Москвы, освобождаются от уплаты взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме за период с 1 апреля 2020 г. по 30 июня 2020 г. Относится ли данное освобождение от уплаты взносов к собственникам - юридическим лицам? Или данный пункт распространяется только на физических лиц?

Ответ. По нашему мнению, норма названного пункта 18.6 распространяется на всех собственников помещений в многоквартирных домах на территории г. Москвы (в том числе и на собственников, являющихся юридическими лицами). Однако официальными разъяснениями по этому вопросу мы в настоящее время не располагаем.

Пунктом 18.6 Указа Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ "О введении режима повышенной готовности" установлено, что **"собственники помещений в многоквартирных домах, расположенных на территории города Москвы, освобождаются от уплаты взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме за период с 1 апреля 2020 г. по 30 июня 2020 г."**. Указ Мэра Москвы является нормативным актом, и при его толковании в первую очередь должен приниматься во внимание буквальный смысл содержащихся в его тексте слов и выражений. Словосочетание "собственники помещений в многоквартирных домах" в буквальном смысле подразумевает всех таких собственников: и физических лиц, и юридических лиц. Об этом же свидетельствует норма части 3.1 статьи 45 Жилищного кодекса РФ, согласно которой **"управляющая организация, правление товарищества собственников жилья... обязаны вести реестр собственников помещений в многоквартирном доме, который содержит сведения, позволяющие идентифицировать собственников помещений в данном многоквартирном доме (фамилия, имя, отчество (при наличии) собственника помещения в многоквартирном доме, полное наименование и основной государственный регистрационный номер юридического лица, если собственником помещения в многоквартирном доме является юридическое лицо..."**. Согласно пункту 36 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. N 50 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами" **"проверяя соответствие акта, обладающего нормативными свойствами, действительному смыслу разъясняемых им нормативных положений, суд устанавливает смысл разъясняемых положений, учитывая буквальное значение содержащихся в них слов и выражений, а также их место в системе права, взаимосвязи с другими правовыми нормами, цели и условия принятия соответствующего нормативного правового акта"**.

В тексте Указа Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ неоднократно упоминаются организации, граждане, индивидуальные предприниматели, органы государственной власти, органы местного самоуправления, поэтому, на наш взгляд, нет оснований предполагать, что этот нормативный акт принят без соблюдения норм юридической техники. Однако еще раз подчеркнем, что официальных разъяснений по вашему вопросу в нашем распоряжении в настоящее время нет.

9 апреля 2020 г.

Вопрос. Наша организация заключила договор на вывоз и размещение отходов с подрядчиком. Подрядчик ненадлежащим образом исполнил условия договора, не довезя отходы до полигона. Можно ли привлечь к административной ответственности в этом случае не подрядчика, а организацию-заказчика?

Ответ. Анализ судебной практики показывает, что организация-заказчик в рассматриваемой ситуации может быть привлечена к административной ответственности.

Суды при рассмотрении такой категории дел исходят из того, что заключение договора на вывоз мусора с подрядной организацией может повлечь для подрядной организации гражданско-правовую ответственность (в рамках заключенного договора), но не освобождает заказчика от административной ответственности.

Решение Арсеньевского городского суда Приморского края от 3 ноября 2017 г. по делу N 12-123/2017): «Ссылка жалобы на заключение договоров с подрядной организацией о производстве... вывоза и утилизации бытового и строительного мусора, не является доказательством невинности общества в связи со следующим. Невыполнение или ненадлежащее выполнение подрядчиком своих договорных обязательств влечет гражданско-правовую ответственность и не освобождает юридическое лицо, являющееся заказчиком, определяющим объем работ для подрядной организации, оплачивающим заказ и осуществляющим контроль, - от административной ответственности за нарушение установленных правил».

Решение Арбитражного суда Московской области от 6 июня 2018 г. по делу N А41-34842/2018 (оставлено без изменения Постановлением Десятого арбитражного апелляционного суда от 10 сентября 2018 г. N 10АП-12446/18): «...Заключение гражданско-правового договора (договора подряда, оказания услуг), предусматривающего выполнение действий по исполнению публично-правовой обязанности иным лицом, не влияет на определение субъекта данной обязанности (при отсутствии указания в законе на такой способ определения обязанного лица - субъекта ответственности). При этом невыполнение или ненадлежащее выполнение заказчиками (подрядчиками) договорных обязательств может повлечь их гражданско-правовую ответственность, предусмотренную договором».

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27 ноября 2013 г. N 17АП-12259/13: «Апелляционный суд отмечает, что заключение договора на вывоз мусора не свидетельствует о невинности общества, поскольку невыполнение или ненадлежащее выполнение подрядчиком условий договора не освобождает заявителя, являющегося заказчиком, определяющим объем работ для подрядной организации, оплачивающим заказ и осуществляющим контроль, от административной ответственности за нарушение установленных правил».

Решение Верховного Суда Республики Татарстан от 18 сентября 2019 г. по делу N 77-1690/2019: «Ссылка законного представителя - директора ООО "Компания "Строймастер" Халимова Р.Н. на заключение договора с подрядной организацией на уборку и вывоз твердых бытовых отходов не является доказательством невинности общества в связи со следующим. Невыполнение или ненадлежащее выполнение подрядчиком своих договорных обязательств влечет гражданско-правовую ответственность и не освобождает ООО "Компания "Строймастер", являющееся заказчиком, определяющее объем работ для подрядной организации, оплачивающее заказ и осуществляющее контроль, - от административной ответственности за нарушение установленных правил».

2 декабря 2019 г.

Вопрос. У нас вопрос по постановлению Правительства РФ от 16 мая 2020 г. N 696 "Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2020 году юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на возобновление деятельности".

В данном постановлении прописана процедура получения банками субсидии на выдачу кредита заемщикам, подпадающим под условия пунктов 9 - 10 под 2% на базовый срок с возможностью дальнейшего списания кредита и процентов по нему при соблюдении определенных пунктом 12 условий. Условиями списания кредита является

сохранение численности сотрудников не ниже 80%. Кредит выдается на выплату заработной платы и исчисляется исходя из численности сотрудников на 1 июня 2020 г. по СЗВ-М. Но в СЗВ-М учитываются все сотрудники предприятия, в том числе и находящиеся в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, на больничном в конце концов. Предприятие им в данном периоде может вообще не перечислять заработную плату или не перечислять в определенном месяце из этого периода. Но средства на этих сотрудников фактически будут получены. Какая ответственность возникает у предприятия перед кредитором в данном случае, если кредитные средства получают из расчета всех сотрудников, а выплаты заработной платы производятся за исключением вышеперечисленных случаев? Каким образом будет отслеживаться суммы выплат и к каким последствиям это может привести?

Ответ. Постановлением Правительства РФ от 16 мая 2020 г. N 696 утверждены **Правила предоставления субсидий российским банкам на возмещение недополученных банками доходов по кредитам, выданным в 2020 году организациями и ИП на возобновление деятельности** (далее – Правила). Согласно пункту 5 Правил под возобновлением деятельности понимаются **"документально подтвержденные расходы, связанные с осуществлением предпринимательской деятельности заемщика, ВКЛЮЧАЯ выплату заработной платы работникам заемщика в размере, не превышающем размер, предусмотренный трудовым договором... за исключением выплаты дивидендов... благотворительности"**. Таким образом, **Правилами не предусмотрено, что весь кредит расходуется на заработную плату.** Закрытого перечня расходов Правила также не содержат. При этом они не позволяют расходовать кредит на благотворительность в отношении работника, а также не позволяют расходовать кредит на заработную плату работнику, в размере, превышающем размер, предусмотренный трудовым договором. Поскольку трудовым договором не может быть предусмотрено начисление заработной платы за периоды, когда работник не исполняет трудовую функцию, то у организации нет ни возможности, ни обязанности начислять заработную плату интересующим вас категориям работников. Поэтому и ответственности за такую невыплату заработной платы, на наш взгляд, быть не может.

Ответственность заемщика перед банком должна быть оговорена в кредитном договоре, с условиями которого заемщику нужно внимательно ознакомиться. **Согласно подпункту "з" пункта 9 Правил кредитный договор может предусматривать штрафные санкции в случае неисполнения заемщиком условий кредитного договора.**

Из содержания подпункта "в" пункта 12 и пункта 24 Правил следует, что **сведения о заработной плате работников заемщика и о застрахованных в ПФР лицах будут доступны банку на информационном сервисе ФНС России.**

Администрирование соблюдения заемщиком нормы подпункта "в" пункта 12 Правил о том, что средняя заработная плата, выплачиваемая одному работнику заемщика в течение периода наблюдения не может быть менее МРОТ, на наш взгляд, не должно принципиально отличаться от уже существующего администрирования соблюдения работодателем нормы части третьей статьи 133 ТК РФ о том, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ. При этом нужно учитывать, что в подпункте "в" пункта 12 Правил речь идет о **средней заработной плате**, а ее расчет согласно пункту 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922, **производится из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени.** При этом нормами подпунктов "б" и "е" пункта 5 этого же Положения из расчетного периода исключается время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам или находился в отпуске по уходу за ребенком. Полностью исключить риски, связанные с применением на практике нормы подпункта "в" пункта 12 Правил, мы не можем, однако, на наш взгляд, такие риски невелики.

Обращаем внимание, что в настоящее время мы не располагаем официальными разъяснениями уполномоченных органов по интересующим вас вопросам, а высказанная позиция является нашим экспертным мнением.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Абзац четвертый пункта 5, пункт 8, подпункт "з" пункта 9, подпункт "в" пункта 12, пункт 24 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 мая 2020 г. N 696:

«5... **"возобновление деятельности"** - документально подтвержденные расходы, связанные с осуществлением предпринимательской деятельности заемщика, **включая** выплату заработной платы работникам заемщика в размере, не превышающем размер, предусмотренный трудовым договором, платежей по процентам и по основному долгу по кредитным договорам (соглашениям), заключенным в рамках Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям и специализированным финансовым обществам на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2019 - 2024 годах субъектам малого и среднего предпринимательства, а также физическим лицам, применяющим специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход", по льготной ставке, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 г. N 1764 "Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям и специализированным финансовым обществам на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2019 - 2024 годах субъектам малого и среднего предпринимательства, а также физическим лицам, применяющим специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход", по льготной ставке", либо в рамках Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2020 году юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 422 "Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2020 году юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости", **за исключением выплаты дивидендов, выкупа собственных акций или долей в уставном капитале, благотворительности...**

8. Заемщик самостоятельно выбирает получателя субсидии для получения кредита. **Получатель субсидии рассматривает возможность предоставления кредита в соответствии с правилами и процедурами, принятыми получателем субсидии.**

Получатель субсидии определяет стандартную процентную ставку на период погашения по кредитному договору (соглашению) в соответствии с правилами и процедурами, принятыми у получателя субсидии.

9. Субсидия по процентной ставке получателю субсидии предоставляется при соблюдении следующих условий...

з) **кредитный договор** (соглашение) не предусматривает взимания с заемщика комиссий, сборов и иных платежей в течение базового периода кредитного договора (соглашения), периода наблюдения по кредитному договору (соглашению), за исключением **штрафных санкций, в случае неисполнения заемщиком условий кредитного договора (соглашения)"...**

12. Субсидия по списанию предоставляется получателю субсидии при соблюдении следующих условий:...

в) **средняя заработная плата, выплачиваемая одному работнику заемщика** в течение периода наблюдения по кредитному договору (соглашению), **определяемая с использованием информационного сервиса Федеральной налоговой службы, не может быть менее минимального размера оплаты труда...**

24. Максимальная сумма кредитного договора (соглашения) определяется как произведение расчетного размера оплаты труда, численности работников заемщика и базового периода по кредитному договору (соглашению).

Расчетный размер оплаты труда определяется как сумма минимального размера оплаты труда с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате с учетом выплат страховых взносов в соответствующие фонды в размере 30 процентов.

Численность работников заемщика, а также размеры надбавок и доплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера определяются получателем субсидии на основании сведений, размещенных в информационном сервисе Федеральной налоговой службы по состоянию на 1 июня 2020 г.

В информационном сервисе Федеральной налоговой службы размещаются сведения о застрахованных лицах, подаваемые заемщиком в органы Пенсионного фонда Российской Федерации и передаваемые Пенсионным фондом Российской Федерации в Федеральную налоговую службу для целей реализации настоящих Правил.

Доступ получателей субсидии к информационному сервису Федеральной налоговой службы осуществляется в порядке, размещаемом на официальном сайте Федеральной налоговой службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".».

Возможно, будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

"Как получить кредит на возобновление деятельности? Поддержка бизнеса в период пандемии" (подготовлено экспертами компании "Гарант", май 2020 г.);

"Меры государственной поддержки бизнеса и граждан в период пандемии COVID-19" (подготовлено экспертами компании "Гарант", 2020 г.).

3 июня 2020 г.

Вопрос. Действует ли на данный момент Стандарт по организации работы на промышленном производстве в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), утвержденный распоряжением заместителя Председателя Правительства Московской области от 8 мая 2020 г. N 34-р?

Ответ. В настоящий момент мы не располагаем информацией об отмене распоряжения заместителя Председателя Правительства Московской области от 8 мая 2020 г. N 34-р, которым был утвержден указанный в вопросе Стандарт.

Несмотря на то, что в действующей редакции постановления Губернатора Московской области от 12 марта 2020 г. N 108-ПГ этот Стандарт не упоминается, он, на наш взгляд, является действующим, так как был утвержден распоряжением заместителя Председателя Правительства Московской области от 8 мая 2020 г. N 34-р, предусмотренным пунктом 14 приложения к постановлению Губернатора Московской области от 7 мая 2020 г. N 227-ПГ.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Пункт 14 Приложения к Постановлению Губернатора Московской области от 7 мая 2020 г. N 227-ПГ: «14. Организации в сфере промышленности, деятельность которых ранее была приостановлена в соответствии с настоящим постановлением, направляют в соответствии с настоящим пунктом уведомление о готовности объекта к возобновлению работ и соблюдении требований Стандарта по организации работы на промышленном производстве в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), утвержденного распоряжением заместителя Председателя Правительства Московской области, отвечающего за решение вопросов в сфере формирования и реализации инвестиционной и инновационной политики, по согласованию с Главным государственным санитарным врачом по Московской области (далее соответственно - Стандарт по организации работы на промышленном производстве, уведомление о готовности организации в сфере промышленности).

Уведомление о готовности организации в сфере промышленности после издания локального нормативного акта, регламентирующего деятельность такой организации с обязательным соблюдением указанных требований, направляется в Министерство инвестиций, промышленности и науки Московской области.

Возобновление деятельности организаций в сфере промышленности допускаются с даты направления уведомления о готовности организации в сфере промышленности в адрес Министерства инвестиций, промышленности и науки Московской области, но не ранее 12 мая 2020 года».

Пункты 1 и 2 распоряжения заместителя Председателя Правительства Московской области от 8 мая 2020 г. N 34-р: «1. Утвердить прилагаемый Стандарт по организации работы на промышленном производстве в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019).

2. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания».

Пункты 1 - 3 распоряжения Министерства инвестиций, промышленности и науки Московской области от 20 мая 2020 г. N 12-Н "Об утверждении Порядка осуществления мониторинга соблюдения требований Стандарта по организации работы на промышленном производстве в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)": «1. Настоящий Порядок регламентирует последовательность действий должностных лиц Министерства инвестиций, промышленности и науки Московской области (далее Порядок. Министерство) при осуществлении мониторинга соблюдения требований Стандарта по организации работы на промышленном производстве в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) (далее - мониторинг).

2. Должностные лица при осуществлении мониторинга руководствуются... распоряжением заместителя Председателя Правительства Московской области от 08.05.2020 N 34-р "Об утверждении Стандарта...

3. Мониторингу подлежат юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие промышленное производство на территории Московской области (далее - предприятие)».

Возможно, будут полезны:

подпункт 25 пункта 10 и пункт 43 постановления Губернатора Московской области от 12 марта 2020 г. N 108-ПГ:

«10. Установить, что...

25) организации, осуществляющие иные виды деятельности, осуществляют такую деятельность в соответствии с требованиями, установленными настоящим постановлением...

43. Установить, что:

1) центральные исполнительные органы государственной власти Московской области специальной компетенции, осуществляющие исполнительно-распорядительную деятельность на территории Московской области в соответствующих сферах:

обеспечивают мониторинг деятельности организаций, осуществляющих деятельность на территории Московской области (далее - мониторинг), на предмет соблюдения методических рекомендаций Главного государственного санитарного врача Российской Федерации и положений настоящего постановления;

в процессе мониторинга при выявлении признаков нарушений в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка, информирует о данных обстоятельствах Главного государственного санитарного врача по Московской области;

2) организации, осуществляющие деятельность на территории Московской области, в отношении которых осуществляется мониторинг, обеспечивают доступ на свою территорию должностных лиц центральных исполнительных органов государственной власти Московской области специальной компетенции, осуществляющих исполнительно-распорядительную деятельность на территории Московской области в соответствующих сферах, и предоставляют по запросам таких должностных лиц информацию и документы, необходимые для осуществления мониторинга, в установленные такими запросами сроки";

приказ Министра инвестиций, промышленности и науки Московской области от 20 мая 2020 г. N 41 "Об утверждении графика проведения мониторинга соблюдения организациями в сфере промышленности требований Стандарта по организации работы на промышленном производстве в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)».

13 августа 2020 г.

Вопрос. Наша организация подала иск в арбитражный суд до введения нерабочих дней. Иск принят к рассмотрению в упрощенном порядке. До 14 апреля мы должны были подать свои уточнения. Сейчас этот срок автоматически откладывается до начала мая?

Ответ. Нет. Этот срок не откладывается автоматически. Если по вашему делу не вынесено определение о продлении сроков представления документов, то документы должны быть представлены в срок до 14 апреля 2020 г.

Согласно Постановлению Президиума Верховного Суда РФ, Президиума Совета судей РФ от 18 марта 2020 г. N 808 с 19 марта 2020 г. по 10 апреля 2020 г. в связи с угрозой распространения

на территории РФ новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) **был приостановлен личный прием граждан в судах. Судьям было предписано рассматривать только категории дел безотлагательного характера** (например, об избрании, продлении, отмене или изменении меры пресечения), **а также в порядке приказного, упрощенного производства.** Таким образом, рассмотрение дел, рассматриваемых в порядке упрощенного производства, приостановлено не было.

Постановлением Президиума Верховного Суда РФ и Президиума Совета судей РФ от 8 апреля 2020 г. N 821 Постановление Президиума Верховного Суда Российской Федерации и Президиума Совета судей Российской Федерации от 18 марта 2020 г. N 808 было признано утратившим силу. Одновременно было установлено, что **с 8 апреля 2020 г. по 30 апреля 2020 г. судам рекомендовано "рассматривать дела и материалы безотлагательного характера,** в том числе о защите конституционных прав граждан на свободу и личную неприкосновенность, охрану здоровья и собственности (об избрании, продлении, отмене или изменении меры пресечения; о защите интересов несовершеннолетнего или лица, признанного в установленном порядке недееспособным, в случае отказа законного представителя от медицинского вмешательства, необходимого для спасения жизни; об административных правонарушениях, предусмотренных частями 3-5 статьи 29.6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях; о грубых дисциплинарных проступках при применении к военнослужащим дисциплинарного ареста и об исполнении дисциплинарного ареста; об обеспечении иска и другие), **дела в порядке приказного и упрощенного производства,** дела, всеми участниками которых заявлены ходатайства о рассмотрении дела в их отсутствие, если их участие при рассмотрении дела не является обязательным" (пункт 3 Постановления N 821). При этом судам было предоставлено право самостоятельно принимать решения и о рассмотрении других категорий дел "с учетом обстоятельств дела, мнений участников судопроизводства и условий режима повышенной готовности, введенного в соответствующем субъекте Российской Федерации" (пункт 4 Постановления N 821).

Таким образом, ни в период действия Постановления Президиума Верховного Суда РФ, Президиума Совета судей РФ от 18 марта 2020 г. N 808 (с 19 марта 2020 г. по 7 апреля 2020 г. включительно), ни в настоящее время, когда действует Постановление Президиума Верховного Суда РФ и Президиума Совета судей РФ от 8 апреля 2020 г. N 821, **рассмотрение дел в порядке упрощенного производства не приостанавливалось.**

Пунктом 1 Постановления N 821 **рекомендовано подавать документы через электронные интернет-приемные судов или посредством почтовой связи.**

9 апреля 2020 г.

Вопрос. Каким нормативным актом ограничено передвижение служебного транспорта в Москве в период режима самоизоляции? Транспортное средство не было внесено в какой-либо электронный пропуск, но при этом нужно учитывать, что получение таких пропусков возложено на граждан, а не на юридических лиц. В период самоизоляции работа нашего юридического лица не ограничена.

Ответ. Передвижение служебного автотранспорта на территории Москвы ограничено пунктом 13.6 Порядка оформления и использования цифровых пропусков для передвижения по территории города Москвы в период действия режима повышенной готовности в городе Москве, утвержденного Указом Мэра Москвы от 11 апреля 2020 г. N 43-УМ.

Согласно пунктам 3.1, 4.1.5, 4.1.7, 4.1.8, 13.6 названного Порядка:

«3. Возможность нахождения граждан вне места проживания (пребывания) и передвижения с использованием транспортных средств... включая... легковых и грузовых... подтверждается:

3.1. Цифровым пропуском для передвижения...

4.1. Для передвижения по территории... Москвы с использованием любых видов транспорта в целях осуществления трудовой деятельности или оказания услуг (выполнения работ)... оформляется цифровой пропуск... Для оформления цифрового пропуска гражданин обязан сообщить следующие сведения...

4.1.5. ...Государственный регистрационный номер транспортного средства, с использованием которого осуществляется передвижение...

4.1.7. Наименование организации... для участия в деятельности которого оформляется цифровой пропуск (...работодатель).

4.1.8. Идентификационный номер налогоплательщика работодателя...

13.6. Передвижение по территории города Москвы с использованием физическими лицами, юридическими лицами транспортных средств, не включенных в реестр, указанный в пункте 13.5 настоящего Порядка, не допускается. К административной ответственности за нарушение требований настоящего пункта привлекаются собственники (владельцы) транспортных средств».

Возможно, будут полезны следующие материалы, содержащиеся в системе ГАРАНТ:

Указ Мэра Москвы от 29 апреля 2020 г. N 52-УМ "О внесении изменений в указы Мэра Москвы от 4 апреля 2020 г. N 40-УМ и от 11 апреля 2020 г. N 43-УМ";

"Вопрос: Каким образом в период ограничительных мер в связи с коронавирусом работнику или работодателю г. Москвы оформлять бесплатные цифровые пропуска на автомобили, если работник использует и личный автомобиль, и служебные автомобили (т.е. работник может в разные дни ездить на разных автомобилях с разными государственными номерами) в рамках исполнения должностных обязанностей?" (ответ Горячей линии ГАРАНТ, апрель 2020 г.): «Для... служебного автомобиля... потребуются указать регистрационный номер... Данный вид пропуска не ограничивается маршрутом передвижения" (официальный сайт Мэра Москвы <https://www.mos.ru/news/item/72520073/>);

Информационное сообщение Правительства Москвы от 2 мая 2020 г. "Продлжение цифровых пропусков: ответы на основные вопросы".

18 мая 2020 г.

Вопрос: В период действия режима повышенной готовности большое число работников производственной организации находилось на больничном, вследствие чего организация не могла в полном объеме выполнять заказы по договору поставки. Покупатель выставляет штраф за недопоставку товаров. Организация считает, что штраф оплачивать не должна, так как в данном случае имеют место обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор). Чем можно аргументировать свою позицию? Существует ли свежая судебная практика по Москве и Московской области?

Ответ: Для освобождения от ответственности за недопоставку товаров поставщик должен доказать: наличие и продолжительность обстоятельств непреодолимой силы; наличие причинно-следственной связи между возникшими обстоятельствами непреодолимой силы и недопоставкой товаров; добросовестное принятие поставщиком разумно ожидаемых мер для предотвращения (минимизации) возможных рисков. По общему правилу поставщик должен доказать также свою непричастность к созданию обстоятельств непреодолимой силы, однако, по нашему мнению, для случая коронавирусной инфекции в Вашем случае такая непричастность является очевидной. Московский поставщик может сослаться на конкретные ограничительные меры, введенные в городе Москве Указом Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ "О введении режима повышенной готовности" в период, относящийся к имеющей место недопоставке товаров, которые привели к невозможности изготовить и поставить товар в полном объеме, а также на пункт 20.1 названного Указа, согласно которому распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством, повлекшим введение режима повышенной готовности, который является обстоятельством непреодолимой силы.

Ваша организация может сослаться на любые фактические обстоятельства, которые повлияли на невозможность исполнения ее обязательства по поставке товаров в полном объеме, за исключением обстоятельств, наступление которых зависело от действий самого поставщика. В частности, можно сослаться на временную полную или частичную приостановку производства из-за коронавируса и на тот факт, что до такой приостановки обязательства по поставке исполнялись надлежащим образом.

Рекомендуем также рассмотреть возможность получения Вашей организацией заключения Московской торгово-промышленной палаты об обстоятельствах непреодолимой силы по договорам, заключаемым между российскими субъектами предпринимательской деятельности. Такое заключение оформляется на основании

письменного заявления заинтересованного лица (пункт 2.1 Методических рекомендаций, утв. Письмом Торгово-промышленной палаты РФ от 27 марта 2020 г. N 02в/0241). К заявлению необходимо приложить документы, указанные в пункте 2.3 названных Методических рекомендаций.

Обращаем Ваше внимание на то, что вопрос об освобождении от ответственности за невыполнение обязательств (в том числе штрафных санкций) может быть разрешен **ТОЛЬКО** судом (в случае несогласия торговой сети с доводами Вашей организации). Судебная практика, соответствующая Вашему запросу, в настоящее время отсутствует.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Вопрос 7 Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) N 1 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 21 апреля 2020 г.): «... **признание распространения новой коронавирусной инфекции обстоятельством непреодолимой силы не может быть универсальным для всех категорий должников**, независимо от типа их деятельности, условий ее осуществления, в том числе региона, в котором действует организация, в силу чего **существование обстоятельств непреодолимой силы должно быть установлено с учётом обстоятельств конкретного дела (в том числе срока исполнения обязательства, характера неисполненного обязательства, разумности и добросовестности действий должника и т.д.)**».

Применительно к нормам статьи 401 ГК РФ обстоятельства, вызванные угрозой распространения новой коронавирусной инфекции, а также принимаемые органами государственной власти и местного самоуправления меры по ограничению ее распространения, в частности, установление обязательных правил поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, запрет на передвижение транспортных средств, ограничение передвижения физических лиц, приостановление деятельности предприятий и учреждений, отмена и перенос массовых мероприятий, введение режима самоизоляции граждан и т.п., могут быть признаны обстоятельствами непреодолимой силы, если будет установлено их соответствие названным выше критериям таких обстоятельств и причинная связь между этими обстоятельствами и неисполнением обязательства.

...если иное не установлено законами, для освобождения от ответственности за неисполнение своих обязательств сторона должна доказать:

- а) наличие и продолжительность обстоятельств непреодолимой силы;
- б) наличие причинно-следственной связи между возникшими обстоятельствами непреодолимой силы и невозможностью либо задержкой исполнения обязательств;
- в) непричастность стороны к созданию обстоятельств непреодолимой силы;
- г) добросовестное принятие стороной разумно ожидаемых мер для предотвращения (минимизации) возможных рисков»;

Куликов Д. Коронавирус и срывы сроков поставки товаров: что делать? (ГАРАНТ.РУ, 12 марта 2020 г.), параграф "Причинно-следственная связь между вирусом и задержкой поставки": «Как пример, чтобы доказать влияние вируса на исполнение договора, нужно будет продемонстрировать суду или арбитражу следующую логику:

1. **"По причине коронавируса на заводе N была объявлена временная приостановка производства"** (это подтверждается локальным актом, обычно распоряжением генерального директора);

2. **"До момента объявления временной приостановки по причине коронавируса договор исполнялся в соответствии с утвержденным графиком"** (это можно подтвердить ранее исполненными в срок поставками и документами на изготовленную продукцию, принятую кладовщиком на склад, о чем кладовщик делает соответствующую запись в журнал).

Соответственно, если до этого были случаи просрочки поставки, непоставки или нехватки товара, то другая сторона обязательно обратит внимание суда на этот факт. По совокупности представленных доводов и доказательств судья или арбитры будут принимать решение»;

Информация Торгово-промышленной палаты РФ, март - апрель 2020 г. "Открыта "горячая линия" для предпринимателей": «...можно обратиться в соответствующую торгово-промышленную палату субъекта Российской Федерации, которым ТПП России рекомендовано в случае обращения организаций и предпринимателей и при наличии достаточных оснований оформлять Заключения об обстоятельствах непреодолимой силы по договорам, заключаемым

между российскими субъектами предпринимательской деятельности (протокол Правительственной комиссии по повышению устойчивости развития российской экономики от 20 марта 2020 г. N 3).

...заявитель должен представить в торгово-промышленную палату сведения и документы, обосновывающую непосредственное влияние Указов N 206 и N 239, на исполнение им конкретного обязательства, предусмотренного договором, в частности:

- о том, что исключения, предусмотренные пунктом 2 Указа N 206, пунктом 4 Указа N 239, а также соответствующими нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации (например, для региональных системообразующих организаций), на работников данной организации (индивидуального предпринимателя) не распространяются;

о том, что организация (непосредственная сфера ее деятельности, ее работники) не подпадает под действие ограничительных (запретительных) мер, устанавливаемых субъектами Российской Федерации в соответствии с пунктом 2 Указа N 239;

- о наличии локального правового акта данной организации (приказ, распоряжение) по вопросам организации деятельности предприятия в период действия Указов N 206 и N 239 (в т.ч. о переводе работников на дистанционный режим работы или режим нерабочих дней и т.п.);

- о невозможности обеспечить производственную или иную деятельность в нерабочие дни согласно ранее утвержденному в организации плану производства, графику работ на этот период или иных подобных документов.

В случае представления заявителем вышеуказанных сведений, подтвержденных соответствующими документами, и при установлении прямой причинно-следственной связи между возникшими обстоятельствами и невозможностью исполнить обязательства, торгово-промышленная палата вправе оформить и выдать заявителю заключение об обстоятельствах непреодолимой силы»;

Письмо Торгово-промышленной палаты РФ от 26 марта 2020 г. N ПР/0315: «...Прошу организовать с 26 марта 2020 года для всех форм организаций и предпринимателей работу по выдаче **Заключений** об обстоятельствах непреодолимой силы по договорам, заключаемым между российскими субъектами предпринимательской деятельности, и связанных с такой выдачей консультаций, **на бесплатной основе**»;

Пункт 2.3 Методических рекомендаций по вопросам выдачи торгово-промышленными палатой заключений об обстоятельствах непреодолимой силы по договорам, заключаемым между российскими субъектами предпринимательской деятельности (утв. Письмом Торгово-промышленной палаты РФ от 27 марта 2020 г. N 02в/0241): «2.3. К заявлению прилагаются следующие сведения и документы 1:

2.3.1. Правоустанавливающие и регистрационные документы заявителя (свидетельства о государственной регистрации и постановке на учет в налоговом органе с указанием ОГРН (индивидуальный предприниматель представляет копию свидетельства индивидуального частного предпринимателя и копию общегражданского паспорта)).

2.3.2. Документы, подтверждающие возникновение обязательств по договорам, заключаемым между российскими субъектами предпринимательской деятельности:

- договор (контракт), содержащий форс-мажорную оговорку, предусматривающую обстоятельства, освобождающие стороны от ответственности, и которые стороны согласились считать обстоятельствами непреодолимой силы, а также иную информацию, касающуюся условий освобождения сторон от ответственности при возникновении указанных обстоятельств;

- приложения и спецификации к договору (контракту), если такие имеются;

- справка об объемах выполненных по договору (контракту) обязательств.

2.3.3. Документы компетентных органов, подтверждающие события, на которые заявитель ссылается в заявлении в качестве обстоятельств непреодолимой силы».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Энциклопедия решений. Обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор) и последствия их наступления;

Инфекция (COVID-19) как основание для освобождения от ответственности за нарушение условий договора (А.В. Мандрюков, журнал "Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение", N 5, май 2020 г.);

Решение Арбитражного суда г.Москвы от 27 июля 2020 г. по делу N А40-79017/2020;
Решение Арбитражного суда Амурской области от 4 августа 2020 г. по делу N А04-3308/2020.

2 сентября 2020 г.

Вопрос. Происходит отгрузка от имени и за счет комиссионера на экспорт в Беларусь. Кто должен сдавать статистическую форму в ФТС? Комитент или комиссионер?

Ответ. Статистическую форму, утвержденную Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2020 г. N 891, в ФТС может представить как комитент, так и комиссионер. При этом нормы названного Постановления не дают прямого ответа на вопрос о том, на ком из указанных лиц лежит эта обязанность (при отсутствии между ними договоренности по этому вопросу).

Из буквального прочтения норм законодательства следует, что и российское лицо, от имени которого заключена сделка (в рассматриваемом случае – комиссионер), и российское лицо, по поручению которого заключена сделка (в рассматриваемом случае – комитент) обязаны своевременно представлять в таможенный орган содержащую достоверные сведения статистическую форму (см. часть 2 статьи 278 федерального закона от 3 августа 2018 г. N 289-ФЗ, пункт 5 Правил утвержденных названным Постановлением, пункт 1 Приложения N 2 к названным Правилам).

Обращаем Ваше внимание, что мы не располагаем официальными разъяснениями по интересующему Вас вопросу. Вышеизложенная точка зрения является нашим экспертным мнением.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Пункт 1 статьи 990 ГК РФ: «1. По договору комиссии одна сторона (комиссионер) обязуется по поручению другой стороны (комитента) за вознаграждение совершить одну или несколько сделок от своего имени, но за счет комитента...»;

Часть 2 статьи 278 федерального закона от 3 августа 2018 г. N 289-ФЗ "О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации": «2. Российское лицо, которое заключило сделку или **ОТ ИМЕНИ (ПО ПОРУЧЕНИЮ) которого заключена сделка**, в соответствии с которой товары ... вывозятся из Российской Федерации на территории государств - членов Союза, а при отсутствии такой сделки российское лицо, которое имело на момент получения (при ввозе) или отгрузки (при вывозе) товаров право владения, пользования и (или) распоряжения товарами, **обязаны представлять в таможенный орган статистическую форму учета перемещения товаров**, заполненную в личном кабинете участника внешнеэкономической деятельности»;

Пункт 5 Правил ведения статистики взаимной торговли товарами Российской Федерации с государствами - членами Евразийского экономического союза (утв. Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2020 г. N 891): «5. **Российское лицо, ... от имени (по поручению) которого заключена сделка**, в соответствии с которой товары ввозятся в Российскую Федерацию с территорий государств - членов Союза или вывозятся из Российской Федерации на территории государств - членов Союза, **...обязано своевременно представлять в таможенный орган содержащую достоверные сведения статистическую форму**, заполненную в личном кабинете участника внешнеэкономической деятельности, размещенном на официальном сайте Федеральной таможенной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - личный кабинет), независимо от стоимости товаров, количества и вида транспорта, которым они перевозятся»;

Пункт 1 Приложения N 2 к Правилам ведения статистики взаимной торговли товарами Российской Федерации с государствами - членами Евразийского экономического союза (утв. Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2020 г. N 891): «1. **Статистическая форма** учета перемещения товаров, предусмотренная ...заполняется на русском языке **российским лицом**, которое заключило сделку или **от имени (по поручению) которого заключена сделка...**».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Решение Арбитражного суда Республики Татарстан от 14 марта 2018 г. по делу N А65-42049/2017: «...**"Татнефть-Актив"**,... (заявитель, **общество**) обратилось ...об отмене постановления ... по части 1 статьи 19.7.13 КоАП РФ ... в виде штрафа в размере 20 000 рублей....

В силу агентского договора общество обязалось по поручению ПАО "Татнефть" за вознаграждение совершить от своего имени за счет последнего сделку по продаже товара "станок круглошлифовальный ЗД4230"....

Соответственно, учитывая вышеизложенное ООО **"Татнефть-Актив"** совершило **внешнеэкономическую сделку, связанную с перемещением товара с государствами - членами ЕАЭС....**

Таким образом, на основании вышеизложенного, а также исходя из положений части 2 статьи 104 Федерального закона N 311-ФЗ и пункта 5 Правил субъектом ответственности по статье 19.7.13 КоАП России является лицо, на которое возложена обязанность представления отчетности, то есть ООО **"Татнефть-Актив"**»;

Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 7 июня 2018 г. N 13АП-9418/18: «ООО **"УК "Сегежа Групп"**, действующее в рамках агентского договора и договора комиссии с ООО **"Сегежская упаковка"**, обязалось поставлять партиями контрагентам производимые ООО **"Сегежская упаковка"** мешки бумажные.

В период с марта по июнь 2017 года ООО **"Сегежская упаковка"** представило в Карельскую таможенную (Сегежский таможенный пост) 25 статистических форм учета ...»;

Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 19 февраля 2019 г. N 13АП-35333/18: «**В Акте камеральной таможенной проверки (т.1, л.д. 12) таможенным органом отражено, что статистические формы учета и перемещения на товар в 2017 г. были поданы комитентами**»;

Информация Федеральной таможенной службы от 16 февраля 2011 г. "О введении и порядке использования статистической формы учета перемещения товаров": «В качестве заявителя может выступать лицо, заключившее сделку, или от имени которого заключена сделка, а также лицо, имеющее право пользования или распоряжения товаром».

23 сентября 2020 г.

Вопрос. Для участия в торгах заказчик часто в составе заявки требует представить копии трудовых книжек сотрудников. Как это можно будет осуществить с введением электронных трудовых книжек? Что нужно будет представить?

Ответ. Статьей 66.1 Трудового кодекса РФ установлено, что лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Таким образом, сведения о трудовой деятельности заменяют трудовую книжку работника. Поэтому для участия в торгах вместо копий трудовых книжек можно будет представить сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса РФ. Об этом же свидетельствует новая редакция позиции 7 Приложения N 2 к постановлению Правительства РФ от 4 февраля 2015 г. N 99 и Решение Управления Федеральной антимонопольной службы по Удмуртской Республике от 6 июля 2020 г. N 018/06/106-691/2020.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Статья 66.1 ТК РФ: «**Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности)** ... В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю **сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.** ...

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать **сведения о трудовой деятельности:**

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или **в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью** (при ее наличии у работодателя);...»;

Позиция 7 Приложения № 2 к Постановлению Правительства РФ от 4 февраля 2015 г. N 99 "Об установлении дополнительных требований к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг, случаев отнесения товаров, работ, услуг к товарам, работам, услугам, которые по причине их технической и (или) технологической сложности, инновационного, высокотехнологичного или специализированного характера способны поставить, выполнить, оказать только поставщики (подрядчики, исполнители), имеющие необходимый уровень квалификации, а также документов, подтверждающих соответствие участников закупки указанным дополнительным требованиям": **«копии трудовых книжек и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, оценщиков, находящихся в штате участника закупки»;**

Подпункт а) пункта 40 Изменений, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 10 июля 2020 г. N 1017:

«40. В приложении N 2 к постановлению Правительства Российской Федерации от 4 февраля 2015 г. N 99

а) **в позиции 7:**

слова "трудовых книжек оценщиков" заменить словами "трудовых книжек и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, оценщиков";

слова "трудовых книжек лиц, находящихся в штате, или" заменить словами "трудовых книжек и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, лиц, находящихся в штате, или копии"»;

Решение Управления Федеральной антимонопольной службы по Удмуртской Республике от 6 июля 2020 г. N 018/06/106-691/2020: **«5) по мнению Заявителя, в конкурсной документации неправомерно установлены требования к составу заявки относительно предоставления копии трудовой книжки, как документа подтверждающего квалификацию участника закупки, так как согласно ст. 66.1 Трудового кодекса РФ с 01.01.2020 участник закупки имеет право предоставлять сведения о трудовой деятельности в электронной форме....**

Рассмотрев жалобу, ... Комиссия Удмуртского УФАС России установила следующее....

...законодательно предусмотрены две формы предоставления сведений о трудовой деятельности работника: на бумажном носителе или в электронном виде.

В пункте 10.4.5.1 Информационной карты ... **требуется копия(и) трудовой книжки, ...**

При таких обстоятельствах, когда в Конкурсной документации установлен только один способ предоставления информации о трудовой деятельности, Комиссия ... приходит к выводу о том, что Организатор ... установил такие требования к составу заявки ..., которые могут повлечь за собой ограничение количества участников закупки или ограничение доступа к участию ..., что является нарушением пункта 4 части 1 статьи 54.3 Закона о контрактной системе»;

Решение Федеральной антимонопольной службы от 25 августа 2020 г. N 04/10/18.1-115/2020: **«Согласно документации о проведении Предварительного отбора заявка**

на участие в Предварительном отборе должна содержать копии штатного расписания, штатно-списочный состав сотрудников, КОПИИ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

и (ИЛИ) СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса...».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Решение Управления Федеральной антимонопольной службы по Москве от 3 августа 2020 г. N 077/07/00-12232/2020: **«Если в составе заявки и/или любых иных документах участником предоставляются сведения конфиденциального характера - персональные данные (согласно пункту 1 статьи 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных") специалистов участника или иных физических лиц, которых участник планирует привлечь к исполнению заключенного по результатам закупки договора, к заявке прилагаются согласия всех соответствующих субъектов персональных данных**

(физических лиц) на обработку их персональных данных, при этом, каждое такое физическое лицо самостоятельно подписывает такое согласие

В составе заявки ... были представлены:

...

- копия трудовой книжки ...
- диплом о высшем образовании
- согласие на обработку персональных данных».

23 сентября 2020 г.

Вопрос. Надо ли при смене юридического адреса и КПП подписывать к договору поставки дополнительное соглашение? Или достаточно информационного письма и выписок из ЕГРЮЛ?

Ответ. При изменении места нахождения организации, ее адреса (юридического адреса) и/или КПП НЕ требуется подписывать дополнительное соглашение к договору. Достаточно направить контрагенту информационное письмо с приложением выписки из ЕГРЮЛ. Если же стороны желают зафиксировать изменение названных реквизитов дополнительным соглашением к договору, то они могут это сделать.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Вопрос: Организация является государственным автономным учреждением и заключает договоры с поставщиками в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 N 223-ФЗ. Нужно ли заключать дополнительное соглашение к договору, если изменилось название продавца услуг (например, ПАО стало АО)? Каким образом проводить оплату по договорам (имеется только уведомление об изменении сведений)? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, май 2018 г.): «Что же касается сведений о ...ИНН, ... и прочих реквизитах стороны договора, то очевидно, что данные сведения не являются условиями, относительно которых стороны достигают определенного соглашения. Ведь содержание данных реквизитов, как правило, не зависит от воли одной из сторон договора (например, сторона в договоре никоим образом не может повлиять на право своего контрагента изменять свое наименование или место нахождения) или даже обеих из них (например, при присвоении контрагенту определенного ИНН, КПП ...). Кроме того, эти сведения носят исключительно информационный, вспомогательный характер и сами по себе не влияют на права и обязанности сторон (смотрите, например, постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 10.02.2014 N 09АП-46620/13). Следовательно, изменение реквизитов сторон, по смыслу п. 1 ст. 450 ГК РФ и п. 1 ст. 453 ГК РФ, не является изменением договора и поэтому не требует оформления дополнительным соглашением....

В то же время, безусловно, стороны договора не лишены права зафиксировать факт изменения сведений об одной из них и путем подписания дополнительного соглашения к указанному договору. Какого-либо нарушения законодательства в этом случае допущено не будет»;

Вопрос: Договор с заказчиком заключался в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд". Контрагент заказчика настаивает на том, чтобы вписать в уже подписанный контракт в порядке исправления его КПП, который ранее не был внесен. Правомерно ли это? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, март 2014 г.): «Сведения, относящиеся к сторонам договора - "реквизиты сторон", то есть те данные, которые не требуют согласования, по существу условиями договора не являются. ...их изменение не может быть признано изменением условий договора. ...Соответственно, вносить какие-либо изменения в контракт ...путем подписания дополнительного соглашения не нужно. Если контрагент заказчика считает, что его КПП важен для исполнения договора, он может просто направить в адрес заказчика письменное уведомление об этом реквизите»;

Вопрос: При смене юридического адреса надо ли подписывать дополнительное соглашение к договору с контрагентом? (ответ Горячей линии ГАРАНТ, июль 2020 г.): «Изменение адреса юридического лица производится волей самого юридического лица и не требует согласия

стороны по договору, поэтому дополнительное соглашение к договору подписывать не обязательно».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Примерная форма уведомления об изменении реквизитов юридического лица (подготовлено экспертами компании "Гарант");

Примерная форма уведомления контрагента об изменении адреса юридического лица (подготовлено экспертами компании "Гарант");

Энциклопедия решений. Изменение места нахождения, адреса юридического лица. Государственная регистрация таких изменений.

8 октября 2020 г.

Вопрос: При смене директора необходимо ли перезаключать договор поставки или подписывать какое-либо соглашение к договору?

Ответ: При смене директора НЕ требуется «перезаключение» договора поставки, НЕ требуется подписание какого-либо соглашения к договору. О факте смены директора рекомендуется сообщить контрагентам. В некоторых случаях направление такого сообщения прямо предусмотрено условиями договоров. Если же стороны желают зафиксировать смену директора дополнительным соглашением к договору, то они могут это сделать.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Энциклопедия решений. Смена директора ООО: **«В связи со сменой директора не требуется вносить изменения в договоры, заключенные прежним директором в период исполнения им своих обязанностей»;**

Вопрос: У подрядчика произошла смена директора в период исполнения контракта в рамках Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ, о чем сторонами было подписано дополнительное соглашение. Технически такую причину изменения контракта внести в единую информационную систему (далее - ЕИС) невозможно. Обязан ли заказчик разместить указанное дополнительное соглашение в ЕИС? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2018 г.): **«...в связи со сменой руководителя у организации в принципе не возникает необходимости вносить изменения в ранее заключенные им договорыизменение реквизитов...в том числе в связи с назначением нового руководителя организации), по смыслу п. 1 ст. 450 ГК РФ и п. 1 ст. 453 ГК РФ, не приводит к изменению договора и не требует согласования сторонами. Стороной заключенных организацией контрактов (договоров) в этом случае остается сама организация, они продолжают действовать независимо от изменения в составе органов ее управления и должны исполняться надлежащим образом как самой организацией, так и ее контрагентами. Таким образом, избрание нового руководителя не влечет необходимости внесения каких-либо изменений в ранее заключенные обществом договоры ..., подписанные прежним руководителем, или "перезаключения" ("переподписания" новым руководителем) таких договоров... ничто не мешает сторонам зафиксировать факт изменения руководителя одной из сторон, а также сведения о новом руководителе в отдельном документе, который может быть поименован в том числе и как "дополнительное соглашение"»;**

Печальные последствия летней жары (О.В. Негребецкая, "Зарплата", N 10, октябрь 2010 г.): **«Директор как первое лицо компании подписывает документы от имени фирмы. Поэтому о смене руководства рекомендуется сообщить всем партнерам и контрагентам, с которыми у фирмы существуют договорные отношения.... Чтобы известить партнеров о новом руководителе организации, достаточно направить в их адрес информационное письмо. Его оформляют на фирменном бланке компании. Подписывает письмо новый директор».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Примерная форма уведомления поставщика (подрядчика, исполнителя) о смене руководителя заказчика (подготовлено экспертами компании "Гарант");

В организации сменился руководитель. Как уведомить заинтересованных лиц (Е. Ромашкина, "Вмененка", N 11, ноябрь 2014 г.): «Ваши деловые партнеры (поставщики и

покупатели) ...относятся к числу лиц, которым следует сообщить о смене руководителя компании. Вполне возможно, что договоры, которые вы с ними заключили, содержат пункт об обязанности сторон сообщать друг другу о любых изменениях в данных организации. В том числе и о смене ФИО директора. Поэтому составьте информационное сообщение о том, что с такого-то числа руководство вашей фирмы сменилось. Сделать это можно в произвольной форме. Разошлите сообщение по электронной почте, факсу или обычной почте вашим контрагентам.

Образец информационного сообщения мы привели на странице слева....».

8 октября 2020 г.

Вопрос. Нужно ли подавать данные о сотрудниках, работающих удаленно, если они изначально были приняты на удаленную работу?

Ответ. По нашему мнению, до получения официальных разъяснений московских властей по интересующему Вас вопросу организации необходимо сообщать сведения о работниках, в отношении которых действует дистанционный режим работы даже в том случае, когда такой режим работы был установлен для них не в связи с Указом Мэра Москвы от 6 октября 2020 г. N 97-УМ.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Вопрос 2 «КАКИЕ СВЕДЕНИЯ НЕОБХОДИМО СООБЩАТЬ?» материала «Как подать сведения о количестве сотрудников, работающих в период действия режима повышенной готовности», размещенного на официальном портале Мэра и Правительства Москвы (<https://www.mos.ru/otvet-ekonomika-i-biznes/kak-podat-svedeniya-o-kolichestve-sotrudnikov-rabotayuschih-i-nerabotayuschih-v-period-dei-stviya-rezhima-povyshennoi-gotovnosti/#1>): **«НЕОБХОДИМО ПРЕДОСТАВИТЬ СВЕДЕНИЯ О КОЛИЧЕСТВЕ СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ:**

- продолжают ходить на работу (Не подлежат переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных технологических и иных процессов, необходимых для обеспечения функционирования организаций и индивидуальных предпринимателей);

- **РАБОТАЮТ УДАЛЕННО (ПЕРЕВЕДЕНЫ НА ДИСТАНЦИОННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ)».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Пункт 11 Указа Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. N 68-УМ "Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с введением режима повышенной готовности".

12 октября 2020 г.

IV. КАЖДОМУ

Вопрос. Потребитель купил кухонную мебель. Продавец несвоевременно устранил недостатки отдельных элементов купленной кухни. Как суды рассчитывают в таком случае неустойку: от полной стоимости кухонного гарнитура или от стоимости отдельного элемента (столешница, мойка, шкаф, стол и т. п.), который в спецификации к договору указан отдельным товаром с отдельной стоимостью?

Ответ. Если суд придет к выводу, что предметом договора был комплект (набор) мебели в целом, а элемент комплекта не может использоваться отдельно от остальных товаров, входящих в комплект, то неустойка будет рассчитываться от полной стоимости комплекта. Если суд установит, что недостаток отдельного элемента (или элементов) не препятствует использованию по назначению комплекта в целом, то расчет неустойки будет производиться на основе данных о стоимости отдельного элемента (или элементов).

Рекомендуем ознакомиться со следующими судебными решениями, размещенными в системе ГАРАНТ.

Определение Московского городского суда от 14 июня 2019 г. по делу N 4г-3900/2019: «Доводы... о том, о том, что суд неверно определил размер неустойки, исходя из стоимости всего приобретенного комплекта предметов, а не от стоимости шкафа и панелей, несостоятельны. По договору купли-продажи... приобретался весь гарнитур - без указания отдельных предметов. Стоимость, из которой исчислялась неустойка, соответствует товарной накладной...»;

Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 21 июня 2016 г. по делу N 33-4875/2016: «...Суд первой инстанции исходил из того, что неустойка подлежит исчислению исходя из стоимости предметов договора, в отношении которых имелась просрочка... то есть только от стоимости позиций В1005... Указанный вывод суд судебная коллегия полагает ошибочным, поскольку, в соответствии с нормами ст. 23 Закона РФ "О защите прав потребителей", неустойка исчисляется от стоимости товара, а не отдельных его предметов, составляющих комплектность товара. Из условий договора... следует, что покупатель... приобрела у ИП... товар - набор кухонной мебели, общей стоимостью ***, следовательно, размер неустойки должен исчисляться от указанной суммы».

Решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 13 марта 2019 г. по делу N 2-772/2019: «...Просрочка доставки... была вынужденной, так как при резке камня столешницы повредилась фреза, которую пришлось заказывать у производителя... Доводы... ответчика о том, что сумму неустойки необходимо исчислять от стоимости столешницы, а не от общей стоимости заказа, суд не принимает во внимание, поскольку доказательств того, что столешница не является комплектом или комплектующим элементом кухонного гарнитура и поставляется поставщиком как отдельный товар, в нарушение ст. 56 ГКП РФ, в судебное заседание не представлено».

Решение Левобережного районного суда г. Воронежа Воронежской области от 28 марта 2018 г. по делу N 2-561/2018: «...Суд считает правильным начисление неустойки на стоимость кухонного гарнитура, а не на стоимость недоставленных элементов, поскольку кухонная мебель представляет собой единый комплект мебели, является неделимым товаром и отсутствие каких-либо элементов, в частности одной боковины к шкафу, которая не является декоративным элементом, влияет на сборку кухонного гарнитура в целом, невозможность его использования по назначению».

Определение Московского городского суда от 20 марта 2018 г. по делу N 4г-4258/2018: «...Суд апелляционной инстанции указал на то, что... каждый артикул, указанный в приложениях к договору, имеет цену и является отдельным товаром, в связи с чем, надлежит согласиться... что в пользу истца подлежит взысканию неустойка в размере, исчисленном исходя из стоимости частей гарнитура, которые не были доставлены покупателю или доставлены в неверной комплектации... осуществление оплаты за весь приобретаемый товар единым платежом не является основанием для признания самостоятельных товаров, составляющих в совокупности кухонный гарнитур, единым, целым и неразделимым товаром».

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 21 мая 2014 г. по делу N 33-6071: «...При заказе кухни была оговорена стоимость отдельных

элементов, а выявленные недостатки не препятствуют использованию по назначению комплекта кухни в целом, суд обоснованно исходил из того, что расчет неустойки должен быть произведен на основе данных о стоимости соответствующего дефектного элемента».

Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 12 марта 2014 г. по делу N 33-966/2014: «Довод... жалобы об исчислении неустойки исходя из полной стоимости набора для кухни, судебная коллегия отклоняет как несостоятельный, так как невозможность использования всего комплекта мебели до установки столешницы и мойки, истцом не доказана».

Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 20 декабря 2017 г. по делу N 33-6574/2017: «Доводы... жалобы о том, что неустойка подлежала исчислению исходя из стоимости всего кухонного гарнитура, а не отдельных его элементов являются несостоятельными ввиду следующего. Условия... договора... указывают на то, что его предметом являлась передача в собственность покупателя товаров в ассортименте, а именно набора деталей и мебельных элементов, необходимых для сборки кухонного гарнитура. ...Судебная коллегия отмечает, что из приложенной к исковому заявлению фотографии следует, что кухонный гарнитур используется истцом по прямому назначению в отсутствие фасадов и стеклов...».

Следует выделить дело, рассмотрение которого дошло до Верховного Суда РФ. Суд первой инстанции (Решение Красноармейского районного суда г. Волгограда Волгоградской области от 22 декабря 2016 г. по делу N 2-152/2017) решил, что поскольку недостатки были выявлены только в трех фасадах, а по условиям договора ответственность наступает отдельно в отношении каждого товара, указанного в спецификации, то неустойка рассчитывается исходя из стоимости трех фасадов. С таким решением не согласился суд апелляционной инстанции, указав в Апелляционном определении СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 9 марта 2017 г. по делу N 33-3666/2017, что потребителю **"был продан именно комплект мебели, следовательно, расчет неустойки следовало производить, исходя из стоимости всех фасадов кухонной мебели в целом"**, Решение апелляционной инстанции было оставлено без изменения Определением СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 февраля 2018 г. N 16-КГ17-45, в котором **Верховный Суд РФ учел, что "фасад как элемент товара не может использоваться отдельно от остальных товаров"**. Интересно, что в этом деле неустойка рассчитывалась не от стоимости шкафов, у которых были дефектные фасады, а от стоимости всех фасадов, часть из которых была надлежащего качества, но была заменена продавцом добровольно, чтобы предотвратить вероятность несовпадения оттенков цвета.

27 июля 2020 г.

Вопрос. Не могу понять, можно ли в Москве и Московской области вызывать врача на дом из поликлиники по месту жительства, если прикреплен к другой поликлинике (не по месту жительства)?

Ответ. В г. Москве право вызова врача на дом по месту жительства вне зависимости от прикрепления к территориальной поликлинике нормативно закреплено. В Московской области норм законодательства, прямо предусматривающих такое право гражданина, не найдено, однако, на наш взгляд, такое право у гражданина есть.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 мая 2012 г. N 543н утверждено Положение об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению, согласно пункту 12 которого "организация оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам в целях приближения к их месту жительства... осуществляется по территориально-участковому принципу... с учетом положений статьи 21 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации". Пунктом 10 названного Положения определено, что территориально-участковый принцип заключается в формировании групп обслуживаемого контингента по признаку проживания (пребывания) на определенной территории, а частью 2 статьи 21 Федерального закона N 323-ФЗ гражданину предоставлено право для получения первичной медико-санитарной помощи выбирать медицинскую организацию, в том числе по территориально-участковому принципу. Таким образом, на уровне федерального законодательства закреплено право на выбор медицинской организации

для оказания первичной медико-санитарной помощи как по территориально-участковому принципу, так и без его соблюдения. При этом возникает вопрос, каким образом обеспечить гражданину возможность вызова врача на дом, если гражданин выбрал поликлинику, находящуюся в другом районе города. Федеральное законодательство этот вопрос не регулирует, определяя, что к полномочиями региональных властей относится установление порядка организации оказания первичной медико-санитарной помощи в экстренной и неотложной формах, в том числе на дому при вызове медицинского работника, гражданам, которые выбрали медицинскую организацию не по территориально-участковому принципу (пункт 17 части 1 статьи 16 Федерального закона N 323-ФЗ). Таким образом, гражданин, выбирая поликлинику не по месту жительства, не теряет право на вызов врача на дом, но порядок реализации этого права устанавливается органами власти субъекта РФ. Согласно распоряжению Правительства РФ от 19 июля 2017 г. N 1526-р гражданин может вызвать врача на дом через личный кабинет на "Едином портале государственных и муниципальных услуг".

В г. Москве действует правило, согласно которому при вызове врача на дом действует территориально-участковый принцип вне зависимости от того, какую поликлинику выбрал гражданин. Об этом свидетельствует пункт 2.5 "Регламента организации вызова медицинских работников на дом в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, с использованием функциональных возможностей автоматизированной информационной системы города Москвы "Единая медицинская информационно-аналитическая система города Москвы", утвержденного приказом Департамента здравоохранения г. Москвы от 25 мая 2015 г. N 412: "2.5. Ответственный работник медицинской организации регистрирует посещение на дому... если вызов на дом осуществляется по адресу, обслуживаемому медицинской организацией, вне зависимости от прикрепления пациента к данной медицинской организации" Аналогичные нормы действуют в Нижегородской и Волгоградской областях, в Республике Северная Осетия-Алания, а также в некоторых других регионах.

В Московской области до февраля 2019 г. действовал пункт 1.6 "Временного порядка по предоставлению государственной услуги "Прикрепление граждан к медицинской организации при оказании им медицинской помощи", согласно которому "при реализации права на прикрепление к Медицинской организации, не обслуживающей территорию (участок) проживания Заявителя, вызов врача на дом **из этой** Медицинской организации будет невозможен". Однако в настоящее время этот пункт утратил силу в связи с принятием "Административного регламента по предоставлению Услуги "Прикрепление граждан к медицинской организации при оказании им медицинской помощи", утвержденного распоряжением Министра здравоохранения Московской области от 21 февраля 2019 г. N 12-Р. Согласно приложению N 3 к названному Административному регламенту при принятии решения о прикреплении гражданина к поликлинике в тексте этого решения указывается, принимается ли гражданин с обслуживанием на дому или без такового. При этом согласно пункту 8 Порядка, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Московской области и Территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области от 11 сентября 2013 г. N 1112/166, при выборе медицинской организации гражданин должен быть ознакомлен со сведениями о территориях обслуживания (врачебных участках) при оказании врачебной помощи на дому врачами выбранной поликлиники. Прямой нормы о порядке вызова врача на дом в случае выбора гражданином поликлиники не по территориально-участковому принципу, в законодательстве Московской области не найдено. Однако, поскольку право на вызов врача на дом не должно зависеть от выбора гражданином той или иной медицинской организации, то представляется, что поликлиника по месту жительства не может отказать гражданину в вывозе врача на дом.

Возможно, будут полезны следующие материалы, размещенные в системе ГАРАНТ.

Решение Заволжского районного суда г. Твери Тверской области от 21 февраля 2018 г. по делу N 2-409/2018: «Судом установлено, что... помимо адреса места регистрации... в карточке был также указан сообщенный истцом адрес... для возможности вызова по данному адресу участкового врача, поскольку при прикреплении к медицинскому учреждению, не обслуживающему территорию проживания пациента, вызов участкового врача **из данного** учреждения по месту проживания невозможен, ввиду работы врачей медицинского учреждения, связанной в вызовами на дом по территориальному признаку, вне зависимости от прикрепления

пациента... адрес внесен в документацию со слов истца и указывает только на возможность вызова по нему врача для оказания медицинской помощи на дому».

"Вопрос: Вправе ли отказать врач-педиатр в вызове врача на дом ребенку, если тот прикреплен к поликлинике, но находится не по адресу, а на соседней улице, у бабушки. Ее улица относится уже к другой детской поликлинике?" (Правовед.RU, сентябрь 2016 г.): «...Нужно вызывать врача из той поликлиники, которая обслуживает дом бабушки» .

30 января 2020 г.

Вопрос. Сотрудник организации увольняется по соглашению сторон, согласно которому ему будет выплачена сумма в размере двух окладов, которая не облагается НДФЛ и страховыми взносами. Нужно ли удерживать алименты с суммы выплат по соглашению сторон?

Ответ. Алименты в рассматриваемом случае должны быть удержаны.

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, установлен статьей 101 Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве". В частности не может быть обращено взыскание на "компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака" (пункт 8 части 1 статьи 101 закона N 229-ФЗ). Выплата при увольнении по соглашению сторон в статье 101 закона N 229-ФЗ не упоминается.

При этом, несмотря на то, что в Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержденном постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. N 841, интересующая вас выплата прямо не упомянута, суды считают правомерным удержание алиментов с выплат при увольнении, установленных соглашением сторон.

В частности, в Определении СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 6 сентября 2011 г. по делу N 33-11600/2011 суд признал противоречащими требованиям закона доводы заявителя о необоснованности удержания алиментов с денежной суммы, выплаченной ему в связи с расторжением трудового договора. Суд указал, что «в Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 1996 года N 841 не указано об исключении компенсации, выплаченной работодателем при расторжении трудового договора по соглашению сторон, из сумм, учитываемых при исчислении размера алиментов...».

В Решении Басманного районного суда г. Москвы от 17 ноября 2017 г. по делу N 02-4653/2017 суд указал: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса... При прекращении трудового договора по соглашению сторон выплата работнику компенсации законом не предусмотрена. Таким образом, в пользу истца следует взыскать задолженность по окончательному расчету при увольнении в размере * коп, с учетом вычета 13 % НДФЛ. * (начисленная сумма денежных средств) -* (компенсация при увольнении по соглашению сторон) = * -13% НДФЛ (*) = * - алименты 25% (*) = * - * (выплаченная часть денежных средств) = * руб.».

В Решении Старооскольского городского суда Белгородской области от 27 марта 2019 г. по делу N 2-1275/2019 суд также посчитал правомерным уменьшение размера выплаты работнику индивидуальной денежной компенсации на сумму алиментов по исполнительному листу: «...В п. 3.2 соглашения о расторжении трудового договора... предусмотрено, что работодатель в последний день работы выплачивает работнику денежную сумму в размере 107360 руб. Из справки... и расчетного листка за декабрь 2018 усматривается, что... начисленные по соглашению сторон денежные средства в сумме 80520 руб. (за вычетом удержанной суммы по исполнительному листу) не были выплачены ФИО1 Данный факт также подтвердил сам работник, пояснив суду, что из суммы 107360 руб. работодателем были удержаны денежные средства по исполнительному листу о взыскании алиментов. Остаток задолженности в сумме 80520 руб.

работодатель ему до настоящего момента не выплатил... С истцом заключено соглашение о расторжении трудового договора, предусматривающее выплату работнику индивидуального размера денежной компенсации... На основании вышеизложенного суд приходит к выводу о взыскании с ООО "КСМ" в пользу ФИО1 денежной суммы, предусмотренной соглашением о расторжении трудового договора, в размере 80520 руб.».

23 января 2020 г.

Вопрос. Можно ли взыскать алименты с недееспособного родителя (лишен дееспособности по решению суда) на содержание несовершеннолетнего ребенка этого родителя, если у недееспособного есть достаточные доходы от использования имущества? Или признание родителя недееспособным автоматически лишает второго родителя возможности взыскания таких алиментов?

Ответ. Признание родителя недееспособным не освобождает такого родителя от уплаты алиментов на своего несовершеннолетнего ребенка. Размер взыскиваемых алиментов может быть установлен по соглашению сторон или в судебном порядке.

Пунктом 1 статьи 80 СК РФ установлено, что "родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей. Порядок и форма предоставления содержания несовершеннолетним детям определяется родителями самостоятельно". Из буквального смысла данной нормы следует, что обязанность по содержанию своих несовершеннолетних детей возникает у родителя в силу наличия родственных отношений родитель-ребенок, при этом не имеет значения ни трудоспособность родителя, ни его дееспособность. Такой же вывод следует из содержания нормы статьи 99 СК РФ, согласно которой "соглашение об уплате алиментов (размере, условиях и порядке выплаты алиментов) заключается между лицом, обязанным уплачивать алименты, и их получателем, а при **недееспособности лица, обязанного уплачивать алименты**, и (или) получателя алиментов - между законными представителями этих лиц". Поскольку статья 99 СК РФ прямо называет недееспособных лиц, обязанных уплачивать алименты, то можно сделать вывод, что сам по себе факт признания родителя недееспособным не отменяет его обязанности по содержанию собственного несовершеннолетнего ребенка.

Еще одним аргументом в пользу такой точки зрения являются материалы судебной практики. В частности, в Апелляционном определении Канавинского районного суда г. Нижний Новгород Нижегородской области от 30 апреля 2019 г. по делу N 11-54/2019 суд указал: «Закон не предусматривает каких-либо специальных условий для возникновения обязанности родителей по содержанию своих несовершеннолетних детей (например, наличие у родителей необходимых средств для уплаты алиментов, совершеннолетие, дееспособность и трудоспособность родителей, нуждаемость детей в получении алиментов). Алиментная обязанность у родителей в отношении несовершеннолетних детей возникает независимо от того, являются ли родители дееспособными или недееспособными, трудоспособными или нетрудоспособными, совершеннолетними или несовершеннолетними, а также независимо от того, нуждаются дети в получении алиментов или нет». Аналогичное мнение содержится в Определении СК по гражданским делам Омского областного суда от 14 марта 2007 г. N 33-790, Апелляционном определении Ленинского районного суда г. Краснодара Краснодарского края от 9 сентября 2019 г. по делу N 11-1293/2019, Апелляционном определении Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 31 октября 2017 г. по делу N 11-496/2017 и других судебных решениях.

Следует отметить, что несмотря на то, что взыскание с недееспособного родителя алиментов на несовершеннолетнего ребенка возможно, судебная практика по такого рода ситуациям малочисленна. В качестве примера можно привести Решение Октябрьского районного суда г. Ставрополя Ставропольского края от 20 ноября 2015 г. по делу N 2-3052/2015: «То обстоятельство, что ответчица является недееспособной, само по себе также не является основанием для отказа во взыскании алиментов на ее несовершеннолетнего сына. Так, в силу п. 1 ст. 21 ГК РФ гражданской дееспособностью признается способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Таким образом, признание ответчицы **недееспособной** говорит о ее неспособности исполнять гражданские обязанности и **не освобождает** ее от уплаты алиментов на **несовершеннолетних** детей. Как усматривается из справки ГУ-Управление ПФР по "адрес" N от ... Здрилюк О.П., ... установлены выплаты: страховая пенсия по инвалидности в период с ... по ...

год и ежемесячная денежная выплата на период с ... бессрочно. В соответствии со ст. 80 СК РФ, родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей. В случае если родители не предоставляют содержание своим несовершеннолетним детям, средства на содержание несовершеннолетних детей (алименты) взыскиваются с родителей в судебном порядке. На основании ст. 81 СК РФ, при отсутствии соглашения об уплате алиментов алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются судом с их родителей ежемесячно в размере: на одного ребенка - одной четверти заработка и (или) иного дохода родителей. Таким образом, имеются предусмотренные законом основания для взыскания с недееспособного ответчика Здрилюк О.П. алиментов в размере 1/4 части со всех видов заработка и иного дохода ежемесячно на содержание ее несовершеннолетнего сына З.А.П., ... года рождения, до его совершеннолетия" (Решение вступило в законную силу)».

19 ноября 2019 г.

Вопрос. Отец несовершеннолетнего ребенка был признан судом недееспособным. Назначен опекун. Может ли опекун от лица недееспособного отца подарить дом несовершеннолетнему ребенку отца?

Ответ. Нет, такая сделка опекуном совершена быть не может.

Согласно пункту 1 статьи 29 ГК РФ гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным. Над таким гражданином устанавливается опека. Поскольку лишение гражданина дееспособности лишает его возможности совершать сделки, то сделки от его имени совершает опекун, учитывая мнение такого гражданина, а при невозможности установления его мнения - с учетом информации о его предпочтениях (пункт 2 статьи 29 ГК РФ). Однако не все сделки опекун может совершать своей волей. Согласно пункту 2 статьи 37 ГК РФ опекун не вправе без предварительного разрешения органа опеки и попечительства совершать сделки по отчуждению (в том числе обмену или дарению имущества подопечного) или совершать любые другие действия, влекущие уменьшение имущества подопечного. Из содержания нормы пункта 2 статьи 37 ГК РФ может показаться, что с согласия органа опеки и попечительства опекун может совершить сделку по дарению дома, принадлежащего подопечному. Однако это не так.

Вопросы распоряжения недвижимым имуществом, принадлежащим подопечному, регулируются нормами статьи 20 Федерального закона от 24 апреля 2008 г. N 48-ФЗ "Об опеке и попечительстве". Общее правило, установленное этой статьей, гласит: "Недвижимое имущество, принадлежащее подопечному, не подлежит отчуждению". Пять исключений из этого правила перечислены в подпунктах 1-5 статьи 20 согласно которым отчуждение допускается в случае:

- «1) принудительного обращения взыскания по основаниям и в порядке, которые установлены федеральным законом, в том числе при обращении взыскания на предмет залога;
- 2) отчуждения по договору ренты, если такой договор совершается к выгоде подопечного;
- 3) отчуждения по договору мены, если такой договор совершается к выгоде подопечного;
- 4) отчуждения жилого помещения, принадлежащего подопечному, при перемене места жительства подопечного;
- 5) отчуждения недвижимого имущества в исключительных случаях (необходимость оплаты дорогостоящего лечения и другое), если этого требуют интересы подопечного".

При этом все вышеперечисленные сделки совершаются с предварительного разрешения органа опеки и попечительства. Из названных исключений первые четыре к рассматриваемому случаю не имеют никакого отношения, а пятое исключение не подходит, так как исключительных обстоятельств в рассматриваемом случае нет, а дарение дома не отвечает интересам подопечного.

Дарение дома от имени недееспособного запрещено также статьей 575 ГК РФ, согласно пункту 1 которой "не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей... от имени... граждан, признанных недееспособными, их законными представителями».

Возможно, будут полезны следующие материалы, размещенные в системе ГАРАНТ:

Куропацкая Е.Г., Темникова Н.А., Попова О.С. Комментарий к Федеральному закону от 24 апреля 2008 г. N 48-ФЗ "Об опеке и попечительстве". - Специально для системы ГАРАНТ, 2016 г. (в частности, здесь в комментарии к статье 20 отмечается: "...Отчуждение недвижимого имущества

возможно в исключительных случаях, если этого требуют интересы подопечного. Закон не предусматривает исчерпывающий перечень исключений, указывая в качестве примера отчуждение недвижимого имущества подопечного в случае необходимости оплаты его дорогостоящего лечения... Совершение сделок, предусматривающих отчуждение недвижимого имущества подопечных, возможно исключительно с предварительного разрешения органа опеки и попечительства. Таким образом, лишь орган опеки и попечительства вправе оценить реальную необходимость совершения сделки по отчуждению имущества подопечного");

"Энциклопедия судебной практики Распоряжение имуществом подопечного (Ст. 37 ГК)" (разделы 1.5 "Сделки по отчуждению недвижимости не должны умалять имущественных прав и ущемлять законные интересы подопечного", 1.7 "Нарушение правил ст. 37 ГК РФ влечет ответственность родителей, опекунов, попечителей за вред, причиненный ребенку (подопечному), в т. ч. и гражданско-правовую", 2.2 "Ст. 37 ГК РФ не дает органам опеки и попечительства права произвольно запрещать сделки по отчуждению имущества несовершеннолетних детей", 2.3 "Опекун не наделен безусловным правом требовать от органа опеки разрешения на совершение сделки с имуществом подопечного").

27 ноября 2019 г.

Вопрос. В нашей организации много работников с несовершеннолетними детьми. Президент РФ пообещал произвести разовую выплату в 10 000 руб. родителям, у которых есть дети от 3 до 16 лет. Мы очень ждали Указа об этих выплатах, но когда он появился, то не смогли понять, кому из нас они положены, так как в Указе есть условие о достижении ребенком возраста 16 лет до 1 июля 2020 г., а таких детей у нас нет (все младше). Помогите разобраться, какого именно возраста должны быть дети, чтобы родитель имел право на единовременную выплату в 10 000 руб. на каждого ребенка?

Ответ. В настоящее время имеется правовая неопределенность по этому вопросу. При этом согласно информации, размещенной на rosobie16.gosuslugi.ru, единовременная выплата в размере 10 000 руб. производится на детей, рожденных в период с 11 мая 2004 г. по 30 июня 2017 г. включительно.

Согласно Стенограмме совещания Президента России о санитарно-эпидемиологической обстановке и новых мерах по поддержке граждан и экономики страны от 11 мая 2020 г. Президент объявил о следующем: "И, наконец, еще одна мера поддержки семей с детьми. С 1 июня текущего года будет осуществляться разовая выплата в размере 10 000 рублей **на каждого ребенка с трех лет до наступления 16-летнего возраста**". Из этой фразы можно было сделать вывод, что родители детей, которым по состоянию на 1 июня 2020 г. будет от трех до пятнадцати лет включительно, имеют право на выплаты. Если же ребенку к этому моменту уже исполнится 16 лет, то выплата осуществляться не будет. Однако Стенограмма совещания не является нормативным актом, поэтому для правильного определения категории детей нужно было дожидаться нормативного документа.

Таким документом стал Указ Президента РФ от 11 мая 2020 г. N 317 (Указ N 317). Указом N 317 были внесены изменения в Указ Президента РФ от 7 апреля 2020 г. N 249 "О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей", который был дополнен новой нормой следующего содержания: "1¹. Произвести начиная с 1 июня 2020 г. единовременную выплату в размере 10 000 рублей гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Российской Федерации, на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, имеющего гражданство Российской Федерации **(при условии достижения ребенком возраста 16 лет до 1 июля 2020 г.)**". Таким образом, формально (при буквальном прочтении новой нормы) оказалось, что для получения выплаты необходимо одновременное выполнение следующих условий:

- родитель ребенка должен быть российским гражданином;
- родитель ребенка должен проживать на территории РФ;
- ребенок должен быть российским гражданином;
- возраст ребенка должен быть от 3 до 16 лет;
- до 1 июля 2020 года ребенок должен достичь возраста 16 лет.

Очевидно, что последнее условие сделало почти бессмысленным предпоследнее условие, так как ни один ребенок возраста от трех до пятнадцати лет не может достичь возраста 16-ти лет до 1 июля 2020 г. Также очевидно, что формулировки Указа N 317 не соответствуют тем

мерам поддержки, которые были анонсированы Президентом РФ в процитированной Стенограмме совещания от 11 мая 2020 г.

Ожидалось, что эта проблема будет решена путем изменения Указа N 317 или путем издания нормативного акта Правительства РФ, или путем издания четких разъяснений по применению Указа N 317. Однако этого не произошло. Почти в неизменном виде норма Указа N 317 перекочевала в новую редакцию (действующую с 20 мая 2020 г.) Правил осуществления ежемесячной выплаты семьям, имеющим право на материнский (семейный) капитал, утвержденных постановлением Правительства РФ от 9 апреля 2020 г. N 474: "3¹. Единовременная выплата в размере 10000 рублей осуществляется начиная с 1 июня 2020 г. гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Российской Федерации, на каждого рожденного (усыновленного) ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, имеющего гражданство Российской Федерации, **при условии достижения ребенком возраста 16 лет до 1 июля 2020 г.**". А разъяснения, которые были даны Пенсионным фондом России 13 мая 2020 г., проблему только усугубили. Отвечая на вопрос, кому положена выплата 10 000 рублей, специалисты Пенсионного фонда ответили так: "Единовременная выплата предоставляется на каждого ребенка, которому в период с 11 мая по 30 июня 2020 года **исполнилось** от 3 до 16 лет". Такая формулировка приводила к дискриминации детей, которые родились зимой или осенью (или в любой иной период, кроме периода с 11 мая по 30 июня), поскольку в указанный Пенсионным фондом период таким детям не могло исполниться требуемое число лет. При этом было совершенно ясно, что эти разъяснения тоже не соответствуют объявленным Президентом РФ мерам поддержки.

По состоянию на сегодняшний день (18 мая 2020 г.) нормативные документы по этому вопросу продолжают создавать ситуацию правовой неопределенности.

В то же время по адресу rosobie16.gosuslugi.ru по состоянию на 18 мая 2020 г. сообщается, что "семьи с детьми, **рожденными в период с 11.05.2004 по 30.06.2017 года включительно**, имеют право на единовременную выплату в размере 10 000 рублей на каждого такого ребенка". Это самое разумное предложение, которое существует на сегодняшний день. Оно охватывает всех детей возраста от трех до пятнадцати лет (включительно), а также тех детей, которым в момент объявления Президентом России мер поддержки было два года, но к концу июня 2020 г. исполнится три года. Из шестнадцатилетних выплаты положены тем, кто праздновал 16-летие в день обращения Президента (11 мая 2020 г.) или после этой даты (на ранее рожденных шестнадцатилетних выплаты не распространяются).

Нельзя не выразить озабоченность таким состоянием российского законодательства и юридической техники подготовки нормативных актов.

18 мая 2020 г.

Вопрос: Некоторые работники предприятия, работающие по сменному графику, 1 июля 2020 г выходили на работу. Можно ли заменить, по желанию работника, оплату в повышенном размере дополнительным выходным днем?

Ответ: По мнению специалистов Роструда, работа 1 июля 2020 года может быть компенсирована (по желанию работника) предоставлением неоплачиваемого дня отдыха, если у работника день 1 июля 2020 года являлся рабочим днем в соответствии с графиком сменности. В таком случае работа 1 июля 2020 года оплачивается в обычном одинарном размере.

Специалисты Роструда считают, что хотя 1 июля 2020 года не является нерабочим праздничным днем, но поскольку работа в этот день оплачивается так же, как в нерабочий праздничный день, то к работе 1 июля 2020 года применима норма части 4 статьи 153 ТК РФ (о возможности предоставить работнику другой день отдыха по его желанию).

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Часть 4 статьи 153 ТК РФ: «По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит»;

Вопрос: Если 01.07.2020 для работника является рабочим днем в соответствии с графиком сменности, то работа в этот день должна быть оплачена в двойном размере?

(информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июнь 2020 г.): **«Работа 01.07.2020 должна быть либо оплачена не менее чем в двойном размере, либо (по желанию работника) компенсирована предоставлением неоплачиваемого дня отдыха. При использовании неоплачиваемого дня отдыха работа в выходной день оплачивается в обычном одинарном размере»;**

Вопрос: Как оплачивается работа 1.07.2020 г. у работников, работающих на 4-сменном графике работы, если 1.07.2020 г. по графику работы является рабочим днем? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июль 2020 г.): **«Работа 01.07.2020 при любом режиме работы должна быть либо оплачена не менее чем в двойном размере, либо (по желанию работника) компенсирована предоставлением неоплачиваемого дня отдыха. При использовании неоплачиваемого дня отдыха работа в выходной день оплачивается в обычном одинарном размере»;**

Вопрос: Как оплачивается работа в выходной день 1 июля 2020 года при скользящем графике? Фактически работаю пятидневку на окладе, в договоре прописан скользящий график, работодатель обязывает работать 1 июля 2020 г. по одинарному тарифу (либо уменьшить оклад на 8 часов). Правомерны ли его действия? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июль 2020 г.): **«Поскольку работа 01.07.2020 оплачивается так же, как в нерабочий праздничный день, работа 01.07.2020 должна быть либо оплачена не менее чем в двойном размере, либо (по желанию работника) компенсирована предоставлением неоплачиваемого дня отдыха»;**

Вопрос: Сотруднику по графику сменности поставлена рабочая смена на 01.07.2020 г., как правильно ее оплатить в одинарном размере или необходимо его привлечь к работе в день голосования и оплатить в двойном размере? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", июль 2020 г.): **«Работа 01.07.2020 должна быть либо оплачена не менее чем в двойном размере, либо (по желанию работника) компенсирована предоставлением неоплачиваемого дня отдыха».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Вопрос: День 1 июля 2020 года - что ставить в таблице и уменьшается ли норма рабочего времени? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, июль 2020 г.): **«День 1 июля 2020 года отражается в таблице специально утвержденным работодателем обозначением (например, "НД", а для случаев работы в этот день - "РНД")»;**

Нерабочие дни 24 июня и 1 июля 2020 года: как оплатить и оформить? (подготовлено экспертами компании "Гарант", июль 2020 г.).

15 сентября 2020 г.

Вопрос. Работник нашего предприятия зарегистрирован по месту жительства в Ставрополье. Хочет подать заявление о расторжении брака в московский ЗАГС. Возможно ли это?

Ответ. Расторгнуть брак в ЗАГСе г. Москвы работник, зарегистрированный по месту жительства в Ставропольском крае, сможет, если его супруга зарегистрирована по месту жительства в г. Москве или брак был заключён в ЗАГСе г. Москвы (статья 32 федерального закона от 15 ноября 1997 г. N 143-ФЗ). В других случаях расторжение брака через московский ЗАГС невозможно.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Статья 32 **«Место государственной регистрации расторжения брака»** федерального закона от 15 ноября 1997 г. N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния": **«Государственная регистрация расторжения брака производится органом записи актов гражданского состояния по месту жительства супругов (одного из супругов) или по месту государственной регистрации заключения брака»;**

Домашняя правовая энциклопедия. Семья и дети. Расторжение брака в органах загса по взаимному согласию супругов: **«Государственная регистрация расторжения брака производится соответствующим органом загса по месту жительства супругов (одного из супругов) или по месту государственной регистрации заключения этого брака».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Пункт 2 статьи 33 федерального закона от 15 ноября 1997 г. N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния": **«2. Супруги, желающие расторгнуть брак, подают совместное заявление о расторжении брака в письменной форме лично или направляют указанное заявление в форме электронного документа через единый портал государственных и муниципальных услуг и региональные порталы государственных и муниципальных услуг в орган записи актов гражданского состояния. Заявление о расторжении брака, которое направляется в форме электронного документа, подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью каждого заявителя. Указанное заявление может быть подано через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»;**

Вопрос: Написали с женой заявление на развод по обоюдному согласию. Детей и общего имущества нет, суд не нужен. Мы оба граждане России, постоянная прописка у обоих в Томске, брак зарегистрирован в загсе Томска. Сейчас живем и официально работаем в Москве, временной прописки нет. Все оригиналы документов у нас на руках, пошлины оплачены. Как, через какие ресурсы мы можем подать заявление на развод, если нет возможности специально лететь в Томск или сделать оперативно прописку в Москве? (Правовед.RU, март 2020 г.): **«Если Вы не сможете подтвердить место жительства в Москве, то в ЗАГСе г. Москвы заявление о расторжении брака у Вас не примут... обращаться нужно в ЗАГС г. Томска....Если у Вас нет возможности явиться в ЗАГС г. Томска лично, остается только способ подачи заявления через единый портал госуслуг. Но для этого Вам необходимо получить усиленную квалифицированную электронную подпись. Прежде чем получать обоим супругам усиленную квалифицированную электронную подпись, нужно уточнить, есть ли возможность обращения с заявлением в форме электронного документа в г. Томске через портал госуслуг».**

30 октября 2020 г.

Вопрос. В организации введен суммированный учет рабочего времени. По производственному календарю выходные для работников в декабре начинаются с 29.12.2020, а первый рабочий день в 2021 году - 11.01.2021 (как по общеустановленному, так и производственному календарю). День выплаты заработной платы по ЛНА - 10 числа соответствующего месяца - выпадает на выходной. В случае выплаты заработной платы 11.01.2021, с какой даты будет исчисляться пропуск срока выплаты заработной платы для целей компенсации (236 ТК РФ) - с 29.12.2020 или с 31.12.2020?

Ответ. Поскольку при совпадении дня выплаты с выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть восьмая статьи 136 ТК РФ), а выходные дни работника определяются ЕГО режимом рабочего времени и времени отдыха (статьи 100, 111 ТК РФ), то в рассматриваемом случае заработная плата должна быть выплачена 28 декабря 2020 года (в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты). Следовательно, проценты (денежная компенсация) за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы должны быть начислены, начиная с 29 декабря 2020 года (часть первая статьи 236 ТК РФ).

Обращаем Ваше внимание, что изложенная точка зрения является нашим экспертным мнением, при этом нам не удалось обнаружить судебную практику или разъяснения Роструда по аналогичным ситуациям.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Вопрос: В организации один из дней выплаты заработной платы выпадает на новогодние праздники. Зарплата выплачивается два раза в месяц. Дни выплаты установлены в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовых договорах. Возможно ли разбить сумму, подлежащую выплате в январе (за вторую половину декабря), на две части и одну из них выплатить 31 декабря, а оставшуюся перечислить 9 января (после новогодних каникул)? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, декабрь 2019 г.): **«... в рассматриваемой ситуации днем окончательного расчета по заработной плате с работниками должен быть последний их рабочий день в декабре, предшествующий дню выплаты»;**

Вопрос: В организации выплата заработной платы приходится на 5 число и на 20 число. В прошлом году на майские праздники по устному распоряжению руководителя многие работники организации работали, в том числе бухгалтер, кассовая смена была открыта. По табелю учета рабочего времени у сотрудников были выходные. Бухгалтер выплатила заработную плату 4 мая. Проверяющие утверждают, что при совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Правомерно ли проверяющие указали, что заработная плата выплачена работникам с нарушением трудового законодательства? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, март 2020 г.): «...заработная плата за вторую половину апреля 2019 г. должна была быть выплачена 30 апреля 2019 г....Выходные дни работника определяются его режимом рабочего времени и времени отдыха (ст. 100, ст. 111 ТК РФ), а нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 ТК РФ....В рассматриваемой ситуации в соответствии с установленным в организации режимом рабочего времени 1, 2, 3, 4, 5 мая 2019 года являются праздничными и выходными днями».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Вопрос: Ситуация 1: В организации всем сотрудникам выплачивается оклад и зафиксированы дни выплаты **заработной** платы по общему правилу таким образом - первая часть выплачивается 16 числа каждого месяца (при попадании на субботу или воскресенье выплата происходит в пятницу накануне - ст. 136 ТК РФ), вторая часть заработной платы выплачивается в первый рабочий день следующего месяца. Из-за смещения дня выплаты первой части в связи с попаданием на выходные дни перерыв между выплатами может составлять 17 календарных дней. Кроме того, если в месяце 31 календарный день, то разрыв между днями выплаты может составлять 16 дней. Кроме того, некоторые... (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", декабрь 2019 г.): «**Если день выплаты является для работника рабочим по графику, заработная плата должна быть выплачена в этот день**».

13 ноября 2020 г.

Вопрос. В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ «Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время». Эта норма отсутствует в Положении об отпусках, действующем в компании. Обязательно ли переделывать данное Положение или достаточно сослаться на ТК РФ? Может ли многодетный родитель, работающий в компании, воспользоваться этим правом на отпуск? Какие документы для этого нужно предоставить сотруднику? Какие документы должен подготовить отдел кадров? Такой сотрудник должен заполнять график отпусков или имеет право взять отпуск в удобное время без графика?

Ответ. Если норма Положения об отпусках о категориях работников, имеющих право на предоставление отпуска на льготных основаниях, сформулирована исчерпывающим образом, то её следует дополнить новой категорией: работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет. При этом, на наш взгляд, поскольку в компании есть работники, на которых распространяется действие статьи 262.2 ТК РФ, то в любом случае компании целесообразно внести соответствующие изменения в Положение об отпусках.

Вне зависимости от внесения таких изменений работник, имеющий трех и более детей в возрасте до 12 лет, может воспользоваться правом на отпуск, предусмотренным статьей 262.2 ТК РФ (часть четвертая статьи 8 ТК РФ).

Особый порядок предоставления отпуска работникам, указанным в статье 262.2 ТК РФ, законодательством не предусмотрен (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 ноября 2018 г. N 14-2/ООГ-9211). Отпуск оформляется в общем порядке на основании заявления работника, к которому следует приложить копии свидетельств о рождении детей.

В графике отпусков должна быть отражена информация по каждому работнику, в том числе и по работникам интересующей Вас категории. При этом работодатель обязан учесть пожелания таких работников при составлении графика отпусков, а также обязан перенести таким работникам отпуска в течение года, если их пожелания изменятся.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Проверьте свои ЛНА: топ-7 изменения, которые срочно нужно внести (Н. Яковлев, журнал "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", N 1, январь 2020 г.): «В 2015 г. в ТК РФ внесли ст. 262.1 *(7), в которой было закреплено право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время одному из родителей ... воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Через три года в 2018 г. появилась ст. 262.2 ТК РФ*(8), которая закрепила аналогичное право за работниками, имеющими трех и более детей в возрасте до 12 лет.

И если ранее в вашем локальном нормативном акте, например в Положении об отпусках, содержался закрытый перечень работников, имеющих право на использование отпуска в удобное время, то его следует дополнить указанными выше категориями. Также если ранее перечень был закрытым, то рекомендуем это изменить и сделать оговорку об иных категориях работников, имеющих соответствующее право, чтобы в дальнейшем избежать необходимости дополнения перечня новыми категориями работников при изменениях законодательства.

Рекомендуем также прописать и порядок оформления работником своего волеизъявления на использование отпуска в удобное время. В противном случае могут возникнуть неприятные для работодателя ситуации. Например, многодетный работник может попросить предоставить ему отпуск с завтрашнего дня, ссылаясь на то, что по закону он имеет право просить об отпуске в любое удобное время и ему нельзя в этом отказать. Работодатель же в таком случае не будет иметь возможности соблюсти требования ч. 9 ст. 136 ТК РФ об оплате отпуска не менее чем за три дня, да и просто может не успеть оформить приказ о предоставлении отпуска. Чтобы этого не произошло, включите в локальный нормативный акт, например Положение об отпусках, формулировки, которые избавят вас от подобных сложностей»;

Вопрос: Работаю в организации с 12.12.2019 года. Имею детей 2012, 2013, 2017 годов рождения. Обратился к работодателю 26.06.2020 года с заявлением о предоставлении отпуска по моему желанию с 16.07.2020 года, однако получил отказ. Правомерны ли действия работодателя? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", август 2020 г.): «Действия работодателя неправомерны. Работодатель не вправе отказывать работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, в предоставлении отпуска по их желанию»;

Рекомендации Роструда и Минтруда России по оформлению отпусков - 2020 (М. Косульникова, журнал "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", N 8, август 2020 г.): «**К заявлению следует приложить документ, подтверждающий право работника использовать отпуск в удобное для него время*(19).**

Нормами законодательства не установлен срок, до истечения которого работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска вне графика отпусков*(20). Вместе с тем в соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала. Поэтому работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на отпуск такими сотрудниками (письма Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439 и от 31.10.2019 N 14-2/ООГ-8456)»;

Параграф "Кого отпускают в отпуск в любое время по их выбору?" статьи "К отпуску готов? Всегда готов! Памятка для работника" (подготовлено экспертами компании "Гарант"): «Некоторым работникам отпуск дают в удобное для них время. **Они, во-первых, могут сами "рисовать" даты своего отпуска при составлении работодателем графика отпусков, а во-вторых, могут и не соблюдать этот график и произвольно менять даты отпуска в течение года*(1).**

Вот эти категории:...- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ)»;

Вопрос: В декабре 2018 года в организации был составлен график отпусков. По графику работник должен был пойти в отпуск в феврале 2019 года и в сентябре 2019 года. С отпуском на февраль был ознакомлен под роспись за 2 недели, не возражал, даты не переносил. 30 января 2019 года написал заявление о переносе отпуска со 02.02.2019 на 01.07.2019 года, ссылаясь на норму ст. 262.2 ТК РФ (трое и более детей до 12 лет), при этом отпускные были уже выплачены. Имеет ли право работодатель отказать в переносе отпуска? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", январь 2019 г.): «Если работник имеет право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время (например, является родителем трех и более детей в возрасте до 12 лет), то работодатель не вправе отказать ему в переносе отпуска на удобное для него время»;

Вопрос: Являюсь многодетным отцом детей до 12 лет. Как я могу использовать право выхода в отпуск в удобное для меня время? Только указав в составляемом графике отпусков на предприятий, на следующий год удобное для меня время? Или же имею право заявить о желаний уйти в отпуск в течение календарного года? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", декабрь 2018 г.): «Если Вы являетесь отцом, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, то Вы вправе заявить об использовании ежегодного оплачиваемого отпуска в любое время рабочего года. Как правило, об использовании отпуска работодателя необходимо уведомить заблаговременно (например, не позднее, чем за 5 дней до начала отпуска)».

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Вопрос: Работодатель отказывается подписывать заявление на отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, мотивируя отказ отсутствием оригинала свидетельства о рождении ребенка. Таким образом намеренно затягивает процесс подписания заявления на отпуск по уходу за ребенком до трех лет до тех пор пока не будет предоставлен оригинал свидетельства о рождении. Правомерно ли требовать оригинал свидетельства о рождении или достаточно было предоставить копию? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", ноябрь 2019 г.): «Для оформления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, кроме названных выше документов (заявление работника, приказ о предоставлении отпуска, записка-расчет о предоставлении отпусков работнику), работник должен представить копию свидетельства о рождении ребенка.

Полагаем, что работодатель вправе требовать предоставления оригинала свидетельства о рождении ребенка исключительно в целях его демонстрации при наличии у него обоснованных сомнений в подлинности предоставленной копии документа»;

Вопрос: В нашей организации работает женщина, имеющая трех детей в возрасте до 12 лет. Она не отработала у нас и пяти месяцев, а уже написала заявление на оплачиваемый отпуск. Должны ли мы предоставить ей ежегодный отпуск? (журнал "ЭЖ Вопрос-Ответ", N 3, март 2019 г.).

16 ноября 2020 г.

Вопрос. Какие существуют сложности в приеме на работу сотрудника, имеющего российское гражданство, но проживающего в Израиле?

Ответ. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается место работы (часть 2 статьи 57 ТК РФ). Такое требование распространяется и на трудовой договор о дистанционной работе. В таком договоре должны быть сведения о месте работы, в котором работник непосредственно исполняет трудовые обязанности (Письмо Роструда от 7 октября 2013 г. N ПГ/8960-6-1). Специалисты Роструда "Онлайнинспекция.РФ" считают, что для дистанционных работников местом работы может быть место жительства работника, которое в рассматриваемом случае находится за пределами РФ. Для таких случаев Минтруд России разъяснил, что ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РФ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ С ГРАЖДАНИНОМ РФ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗА ПРЕДЕЛАМИ ТЕРРИТОРИИ РОССИИ (Письмо Минтруда РФ от 16 января 2017 г. N 14-2/ООГ-245).

На наш взгляд, при применении Письма Минтруда РФ N 14-2/ООГ-245 необходимо учитывать также нормы международных договоров России со страной проживания гражданина. Специалисты отмечают, что правильнее говорить о том, что заключить трудовой договор о дистанционной работе по правилам главы 49.1 ТК РФ и применять российское трудовое право к возникшим отношениям, если при этом в качестве места работы российского гражданина будет определена территория иностранного государства, можно только в том случае, если международный договор РФ с таким государством это позволяет (Вопрос: Российская организация планирует заключить трудовой договор с гражданином РФ, в настоящее время проживающим на территории иностранного государства (учёба в университете). Гражданин РФ обучается по очной форме обучения в университете Австралии (на территории данного государства). В период каникул сотрудник будет работать в офисе организации (территория РФ). Можно ли с таким соискателем заключить трудовой договор

о дистанционной работе, выполнение которой будет осуществляться на территории указанного иностранного государства, а в период каникул - в офисе работодателя (территория РФ)? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, ноябрь 2017 г.).

Из норм статей 3, 7 и пункта 1 статьи 8 Договора между Российской Федерацией и Государством Израиль о сотрудничестве в области социального обеспечения (Москва, 6 июня 2016 г.) следует, что гражданин РФ, проживающий на территории Государства Израиль, который осуществляет трудовую деятельность на территории Государства Израиль, подпадает исключительно под действие законодательства Государства Израиль.

Таким образом, заключить с гражданином РФ, проживающим в Израиле, трудовой договор по российскому трудовому праву невозможно.

Ответ подготовлен на основании следующих материалов:

Вопрос: В организации есть сотрудники, работающие дистанционно (из дома). Можем ли мы при приеме на работу указывать, что они приняты в обособленное подразделение (филиал нашей организации в регионе). Что указывать в качестве рабочего места сотрудника, или эти сведения с дистанционным сотрудником вообще не должны быть включены в трудовой договор? (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", сентябрь 2015 г.): **«Для дистанционных работников местом работы будет место, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором, в том числе место жительства работника»;**

Письмо Минтруда РФ от 16 января 2017 г. N 14-2/ООГ-245: **«Трудовой кодекс ...не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации..., осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации, так как, учитывая положения статьи 312.3 Кодекса об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников, а также положения статьи 13 Кодекса о том, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории Российской Федерации, обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным».**

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

Вопрос: Порядок начисления НДФЛ и страховых взносов гражданину РФ - нерезиденту, осуществляющему деятельность по договору ГПХ за границей (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, сентябрь 2020 г.): «Поэтому доход физического лица, не являющегося налоговым резидентом РФ, по договору гражданско-правового характера при условии, что оказание услуг осуществляется за пределами РФ, не являются объектом налогообложения НДФЛ в РФ»;

Конвенция между Правительством Российской Федерации и Правительством Государства Израиль об избежании двойного налогообложения и предотвращении уклонения от налогообложения в отношении налогов на доходы (Москва, 25 апреля 1994 г.).

25 ноября 2020 г.