

Обзор изменений законодательства

31.08-7.09.2020

Ключевые новости недели:



Субсидия на проведение мероприятий по профилактике новой коронавирусной инфекции предоставляется на безвозмездной основе, отчитываться о ее использовании не требуется



Минфин России пояснил: с октября налоговики смогут зачесть старую переплату без ограничения по видам налогов



Планируется изменить правила работы при удаленном режиме работы

Бухгалтерский и налоговый учет

1. Субсидия на проведение мероприятий по профилактике новой коронавирусной инфекции предоставляется на безвозмездной основе, отчитываться о ее использовании не требуется

Письмо Казначейства России от 27.07.2020 N 07-04-14/03-994

Комментарий эксперта

Казначейство России сообщило в своем письме об условиях получения субсидий на проведение мероприятий по профилактике новой коронавирусной инфекции.

По мнению Казначейства, получатели субсидии могут использовать полученные средства по своему усмотрению, т. к. Правила, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 02.07.2020 № 976, не предусматривают отчетности об использовании сумм субсидии или возврата неизрасходованных средств.

Возврат потребует только в случае установления факта искажения получателем субсидии данных отчета СЗВ-М, на основании которых субсидия предоставлялась (п. 12 Правил).

2. Из практики налогового консультирования – продолжение темы расходов в связи с нерабочими днями по указам Президента РФ

В обзоре СберРешений от 03.08.2020 года отмечено, что в налоговом учете можно отнести на внереализационные расходы суммы заработной платы за нерабочие дни по указам Президента РФ.

Комментарий эксперта

Поступил вопрос: «Можно ли отнести на внереализационные расходы и суммы страховых взносов на эти выплаты?» Следует обратить внимание, что во внереализационные расходы можно включить только зарплату в соответствии с письмом Минфина России от 18 мая 2020 года № 07-01-10/40375.

Про страховые взносы в письме Минфина информации нет, потому что страховые взносы всегда включаются в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией – на основании пп. 1 п. 1 ст. 264 НК РФ.

О том, что в состав прочих расходов можно включать даже те страховые взносы, которые начислены на выплаты работникам за счет чистой прибыли организации, есть письмо Минфина РФ от 15.06.2013 года № 03-03-06/1/27562. В нем отмечается, что «расходы, не учитываемые в целях налогообложения, перечислены в ст. 270 Кодекса. При этом в ст. 270 Кодекса не содержится положений, не позволяющих учесть при налогообложении прибыли страховые взносы, начисленные на выплаты и вознаграждения, которые не признаются расходами в целях гл. 25 Кодекса».

Следовательно, расходы на оплату труда за нерабочие дни по указам Президента РФ учитываются в составе внереализационных расходов, а страховые взносы, начисленные на эти выплаты, – в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией.

Справка: в бухгалтерском учете оплата расходов по выплате заработной платы работникам, начисленной за дни, официально установленные как нерабочие с сохранением за работниками заработной платы (включая страховые взносы), учитывается в прочих расходах (по ПБУ 10/99). Так рекомендовал Минфин РФ в своей Информации № ПЗ-14/2020.

3. ФНС подготовила формы и форматы документов, необходимых для перехода организаций на налоговый мониторинг с 2021 года

Письмо ФНС России от 31.08.2020 N БВ-4-23/13939@ «О возможности представления заявления о проведении налогового мониторинга и приложений к нему в электронной форме по ТКС»

Комментарий эксперта

В [обзоре](#) законодательства от 20.07.2020 года уже размещалась Информация ФНС от 23.07.2020 года о продлении срока перехода на налоговый мониторинг до 01.10.2020 года.

Теперь налоговики подготовили письмо, в котором сообщается, что документы, созданные в электронной форме по рекомендуемым форматам, могут быть представлены налогоплательщиками по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота.

Срок представления документов для налогоплательщиков, в отношении которых уже проводится налоговый мониторинг за период 2020 года, – до 01.12.2020 года.

Письмо содержит формы и форматы документов, применяемых при проведении налогового мониторинга, а также формы и форматы внутренних документов, которые представляются вместе с заявлением о проведении налогового мониторинга (регламентирующие систему внутреннего контроля организации).

Справка: с 2022 года планируется существенно расширить число организаций, которые смогут присоединиться к налоговому мониторингу. Критерии снизятся: совокупная сумма уплаченных налогов – не менее 100 млн. руб., объем годовых доходов – не менее 1 млрд. руб., активов – тоже не менее 1 млрд. руб.

Расчет заработной платы

1. Минфин России пояснил: с октября налоговики смогут зачесть старую переплату без ограничения по видам налогов

Письмо Минфина от 10 августа 2020 г. N 03-02-07/1/72100

Комментарий эксперта

Ранее действовало ограничение, по которому переплату разрешалось зачесть только в счет налога того же уровня: федеральный в счет федерального, региональный – регионального, местный – местного. С октября 2020 года станет возможен зачет переплаты и между налогами, поступающими в бюджеты разных уровней. Например, переплату по федеральным налогам смогут зачесть в счет недоимки по региональным. Минфин в своем письме поясняет: решение о подобном зачете инспекция вправе принять только с 1 октября 2020 года, но учесть можно и суммы, излишне уплаченные до вступления изменений в силу.

Переплату по налогам можно направить (п. п. 4, 5 ст. 78 НК РФ):

- в счет предстоящих платежей по налогам;
- на погашение задолженности по налогам, пеням, штрафам.

Зачесть ее можно в счет любого налога вне зависимости от того, является он федеральным, региональным или местным. Также ее можно зачесть в счет пеней и штрафов, относящихся к любому виду налога (п. 1 ст. 78 НК РФ).

Исключение – НДФЛ. Зачесть его переплату в счет будущих платежей по НДФЛ нельзя. Но вы можете направить такую переплату в счет будущих платежей по другим налогам.

Рекомендуем прежде, чем подать заявление о зачете переплаты, сверить свои данные с налоговым органом. Для этого необходимо запросить справку о состоянии расчетов с бюджетом или акт сверки. Дело в том, что, если инспекция выявит расхождения с суммами, которые указаны в заявлении, она все равно сначала предложит провести сверку.

Если переплата возникла из-за ошибки в декларации, то сначала следует подать уточненную декларацию, в которой ошибка исправлена (п. 1 ст. 81 НК РФ). После этого подать заявление о зачете.

Для того чтобы зачесть переплату по налогу, требуется заполнить заявление о зачете по установленной форме (п. 4 ст. 78 НК РФ) и подать его в инспекцию. Форма Заявления о зачете суммы излишне уплаченного (подлежащего возмещению) налога (сбора, страховых взносов, пеней, штрафа) утверждена приказом ФНС России от 14.02.2017 ММВ-7-8/182@.

Подать заявление можно одним из следующих способов (п. п. 4, 5 ст. 78 НК РФ):

- в бумажном виде – лично (через представителя) или по почте;
- в электронной форме – по ТКС или через личный кабинет налогоплательщика.

Заявление необходимо подавать в инспекцию по месту учета. А при наличии обособленных подразделений можно его представить как по месту учета ОП, так и по месту учета организации. Это следует из п. 7 ст. 78, п. 1 ст. 83 НК РФ.

Обратиться с таким заявлением можно в течение трех лет со дня излишней уплаты налога.

Если инспекция отказала в зачете, есть возможность обжаловать отказ в вышестоящем налоговом органе, а затем в суде.

2. На суммы оплаты вынужденного простоя следует начислять страховые взносы и удерживать НДФЛ

Письмо Минфина России от 25.08.2020 N 03-04-05/74451

Комментарий эксперта

В письме Минфин еще раз напомнил: когда работодатель оплачивает сотруднику вынужденный простой, нужно уплатить взносы в общем порядке, как с выплат в рамках трудовых отношений. Если простой произошел не по вине работодателя или работника, выплата за этот период не относится к компенсационным. Она не направлена на возмещение расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей. Кроме того, эта выплата не включена в перечень не облагаемых взносами сумм (ст. 422 НК). Кроме этого НДФЛ также удерживается налоговым агентом в общеустановленном порядке.

В соответствии с абзацем третьим статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического или организационного характера.

Вынужденный простой из-за неблагоприятной эпидемиологической ситуации коронавируса COVID-19 имеет место быть. Если организация не может обеспечить сотрудника работой в связи со сложившейся ситуацией (распространением коронавируса COVID-19), то она вправе объявить простой (временную приостановку работы). Ситуация в стране служит, как правило, причиной для простоя по не зависящим от компании и работников обстоятельствам. Но если эпидемия не влияет на деятельность, и компания могла обеспечить сотрудников работой, но ничего не предприняла (например, не отремонтировала оборудование для работы и т.п.) – лучше объявить простой по вине компании. Простой можно ввести как для всей организации, так и отдельных подразделений, работников (по закону запрета нет).

Порядок оформления простоя законом не определен. На практике оформляют приказ о простое, отмечают простой в таблице. Необходимо уведомить о простое службу занятости в течение трех рабочих дней. Компания всегда может досрочно отменить простой (если готова приступить к работе), издав об этом приказ.

Гражданское право

1. Внесены изменения в перечень иностранных организаций, утверждающих примерные условия генерального соглашения или договора репо, договора, являющегося производным финансовым инструментом, и (или) договора иного вида, объектом которого являются ценные бумаги, и (или) иностранная валюта, и (или) драгоценные металлы, если одной из сторон таких договоров является иностранное лицо

Указание Банка России от 29.07.2020 N 5516-У «Об утверждении перечня иностранных организаций, разрабатывающих (утверждающих) примерные условия договора (иные аналогичные документы), в целях применения пункта 5 статьи 51.5 Федерального закона от 22 апреля 1996 года N 39-ФЗ "О рынке ценных бумаг" (Зарегистрировано в Минюсте России 28.08.2020 N 59561)

Комментарий эксперта

В соответствии с п. 5 ст. 51.5 Федерального закона от 22 апреля 1996 года N 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» если одной из сторон договоров, договора репо, договора, являющегося производным финансовым инструментом, и (или) договора иного вида, объектом которого являются ценные бумаги, и (или) иностранная валюта, и (или) драгоценные металлы, или генерального соглашения (единого договора) является иностранное лицо, условия указанных договоров, а также генерального соглашения (единого договора) могут предусматривать, что отдельные их условия определяются примерными условиями договора (иными аналогичными документами), разработанными (утвержденными) иностранными организациями, перечень которых утвержден Банком России.

Указанием Банка России от 29.07.2020 N 5516-У (далее – Указания Банка России) утвержден новый Перечень организаций, которые могут разрабатывать (утверждать) условия вышеуказанных договоров. В него включена Ассоциация торговли фьючерсами (Futures Industry Association, Inc.).

Указание Банка России вступает в силу с 15.09.2020 года.



Трудовое право

Юридический обзор последних изменений и законопроектов

1. Изменен порядок предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Федеральный закон от 13.07.2020 N 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации» (начало действия изменений – 13.08.2020)

Комментарий эксперта

Прежняя редакция ТК РФ предусматривала, что при увольнении работника в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). По мнению Конституционного Суда РФ (Постановление КС РФ от 19.12.2018 № 45-П), право на получение среднего месячного заработка за второй месяц после увольнения работника, если он не был трудоустроен, не могло быть реализовано, если организация была ликвидирована ранее, чем у работника возникло право на его получение.

После внесения изменений в ТК РФ закреплены новые положения о гарантиях при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Работодатель при расторжении трудового договора в вышеуказанных случаях вправе выбрать один из следующих вариантов:

- последовательно выплачивать работнику средний заработок за период, когда работник не мог трудоустроиться (но не более чем за 3 месяца с момента увольнения);
- выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.

Порядок выплат при последовательной выплате среднего заработка

1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

2. Если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает 1 месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости работодатель обязан выплатить работнику, уволенному по указанным выше основаниям, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение 2 месяцев со дня увольнения (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Установлено, что в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период

трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. Если в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее 15 календарных дней со дня обращения (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

Единовременная компенсация

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты (ч. 5 ст. 178 ТК РФ).

Кроме того, в ч. 6 ст. 178 ТК РФ теперь закреплено положение о том, что при ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации. Данная норма корреспондирует с нормами Федерального закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее Закон о регистрации). Для регистрации ликвидации организация обязана представить в регистрирующий орган документы, подтверждающие, что все выплаты работникам произведены (пп. «а» п.1 ст. 21 Закона о регистрации).

Также внесены изменения в ст. 318 ТК РФ, устанавливающую гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам старше 40 лет предоставлен дополнительный выходной день для прохождения диспансеризации

Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации»

Комментарий эксперта

С 11.08.2020 года работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ). Данное правило не распространяется на пенсионеров и работников предпенсионного возраста – для них ТК РФ предусмотрено два оплачиваемых дня в году.

Принятым законом также установлена обязанность работников предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом, следовательно, внесенные в ТК РФ дополнения требуют внесения соответствующих изменений в локальные нормативные акты работодателя (ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ).

Законопроекты

1. Предлагается ввести в ТК РФ положения о юридически значимых сообщениях

Законопроект № 967986-7 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора) внесен в Государственную Думу 04.06.2020 г.

Комментарий эксперта

В гражданском законодательстве существует институт юридически значимых сообщений (ст. 165.1 ГК РФ). Предлагается внести похожие правила в ТК РФ. Юридически значимыми сообщениями признаются любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, совершаемые ими в целях передачи определенной юридически значимой информации. Передача одной стороной трудового договора другой стороне сообщения любого содержания (заявление, уведомление, обращение, разрешение, требование и т.д.) будет влечь соответствующее юридическое последствие, предусмотренное трудовым законодательством.

Согласно п. 1 ст. 165.1 ГК РФ юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю. На практике это правило позволяет исключить гражданско-правовые споры о моменте возникновения, изменения и прекращения у лица соответствующих прав и обязанностей. В ТК РФ такой нормы нет, но юридически значимые сообщения и в трудовом правоотношении имеют большую практическую значимость как на стадии заключения трудового договора, так и в период его действия.

Законопроект предлагает закрепить форму юридически значимых сообщений для трудовых отношений следующим образом – предлагается установить, что обмен сообщениями может быть произведен не только в личном присутствии в одном месте работника и работодателя или при направлении сообщения стороне трудового договора в виде бумажного документа с использованием почтовой связи, но также и с использованием электронных или иных технических средств. При этом требования к указанным средствам будут определяться Правительством РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором, локальным нормативным актом, коллективным договором или соглашением.

Кроме того, на работодателя будет возложена обязанность обеспечить хранение всех поступивших от работника юридически значимых сообщений и копий, направленных работнику юридически значимых сообщений в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом.

Также на принятые работодателем положения о юридически значимых сообщениях будет распространено правило, которое сообщает, что ЛНА не могут ухудшать положение работника по сравнению с правилами, установленными ТК РФ.

Что касается доставки юридически значимого сообщения, законопроект предлагает ввести следующие правила:

- сообщение влечет юридические последствия с момента, когда адресат получил возможность ознакомиться с содержанием сообщения;
- отправитель может определяться любым способом, позволяющим достоверно определить лицо, отправившее сообщение (например, с помощью предварительного указания в трудовом договоре адресов сторон (в том числе адресов электронной почты) для обмена сообщениями, или с помощью электронной цифровой подписи).

При этом работнику законопроект предлагается предоставить возможность в одностороннем порядке отказаться от условия об обмене юридически значимыми сообщениями в

электронной форме в любой момент после заключения трудового договора.

Кроме того, законопроект вводит обязанность работника и работодателя вести себя добросовестно, в том числе не вступать в переговоры о заключении трудового договора при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной (поправка в ст. 64 ТК РФ). В противном случае как работник, так и работодатель вправе потребовать возмещения причиненного ущерба в соответствии с гл. 37 ТК РФ.

Следует учитывать, что законопроект предлагает предоставить возможность заключать трудовой договор, в том числе и путем обмена документами и информацией в иной форме посредством электронных и иных технических средств (поправки в ст. 67 ТК РФ).

Выводы:

- планируется изменение требования к форме юридически значимых сообщений (возможность обмена сообщениями не только в личном присутствии, но и с использованием электронных или иных технических средств), установление порядка и правил обмена такими сообщениями, установление отправителя и способов отправки юридически значимых сообщений);
- планируется закрепить в ТК РФ возможность заключить трудовой договор в том числе и путем обмена документами и информацией в иной форме посредством электронных и иных технических средств.

2. Предлагается продлить предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим трех и более детей, до возраста достижения ими 18 или 14 лет

Законопроект № 981928-7 О внесении изменения в статью 262-2 Трудового кодекса Российской Федерации (в части предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет) внесен в Государственную Думу 02.07.2020 г.

Законопроект № 967957-7 О внесении изменения в статью 262-2 Трудового кодекса Российской Федерации (в части предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет) внесен в Государственную Думу 04.06.2020 г.

Комментарий эксперта

В настоящее время ст. 262.2 ТК РФ предусматривает, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Законопроект № 981928-7 предлагает продлить действие данной льготы до достижения детьми 18 лет, а законопроект № 967957-7 – до 14 лет.

3. Планируется изменить правила работы при удаленном режиме работы

Законопроект № 973264-7 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы (принят Государственной думой в первом чтении 21.07.2020 г.)

Комментарий эксперта

Действующая редакция ТК РФ не предусматривает возможности временного перевода на дистанционную работу, а также не предоставляет возможность: сочетать нахождение в офисе с дистанционной работой. Это подтверждается тем, что ТК РФ предусматривает возможность заключения либо обычного трудового договора (статья 57 ТК РФ), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождение рабочего места в офисе (глава

49.1 ТК РФ).

Законопроект предусматривает следующие изменения, направленные на изменение регулирования режима дистанционной (удаленной) работы.

1. Закрепление новых форм занятости (режимов дистанционной (удаленной) работы), таких как:

- временная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя)

Предлагается предоставить работнику, который работает на основании трудового договора (не являющегося трудовым договором об удаленной работе), возможность временно работать вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

Вводятся основания и порядок установления временной дистанционной (удаленной) работы такие, как соглашение сторон, производственная необходимость, а также непредвиденные случаи и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (катастрофа, производственная авария, эпидемия и др.)

Предполагается, что режим временной дистанционной (удаленной) работы будет вводиться на основании: трудового договора или дополнительного соглашения к нему (если основания для установления такого режима возникли уже после заключения трудового договора). Стороны смогут устанавливать график временной дистанционной (удаленной) работы (количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы); способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении; возможность использования ресурсов (техники, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Для целого ряда указанных в законопроекте обстоятельств непредвиденного характера (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия и др.) предлагается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы, не требующий заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а основанный на издании локального нормативного акта, содержащего установленные законопроектом требования (срок перевода на временную дистанционную работу; график работы; режим рабочего времени; другие вопросы). Установлены категории работников, которые должны приоритетно переводиться на временную дистанционную работу в упрощенном порядке (беременные женщины; работники (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет; инвалиды; пенсионеры по возрасту; работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; другие категории работников, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором).

- комбинированная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу

Установление комбинированного режима работы в соответствии с законопроектом осуществляется аналогично установлению временной дистанционной (удаленной) работы. Кроме того, особенности организации и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха, установленные для дистанционных работников, не распространяются на период выполнения работы на стационарном рабочем месте).

2. Предоставление работникам и работодателям возможности использовать электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников (например, трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем

обмена электронными документами).

Вместе с тем как работодателю, так и работнику во всех случаях предлагается предоставить возможность и право выбора с тем, чтобы они могли использовать и документы на бумажном носителе.

3. Регулирование вопросов, связанных с использованием дистанционным работником технических средств.

Появится возможность установления в трудовом договоре о дистанционной работе дополнительного условия об обязанности работника использовать оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем, а также собственные средства с возможностью установления выплаты работнику соответствующей компенсации за их использование.

4. Исключение некоторых норм. Предлагается исключить положение, согласно которому для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных российским законодательством, по почте заказным письмом с уведомлением.

5. Закрепляется возможность не указывать рабочее место в качестве одного из условий трудового договора о дистанционной работе.

6. Изменение оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником.

В соответствии с ч. 1 ст. 312.5. ТК РФ предусматривается, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Законопроектом предложено устранить возможность расторжения трудового договора с дистанционным работником по основаниям, установленным трудовым договором, по причине дискриминации дистанционных работников (например, иногда в трудовые договора с дистанционными работниками включают такие положения, как отсутствие у работодателя достаточного объема работы; нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем; работа признана работодателем неэффективной; изменение стратегии развития работодателя; решение генерального директора о расторжении договора и др.). Законопроектом предлагается распространить основания для расторжения обычного трудового договора и на дистанционных работников.

7. Включение норм, предоставляющих надомникам возможность пользоваться трудовым договором о дистанционной работе.

8. Закрепление норм, связанных с особенностями рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Предлагается закрепить возможность установления работником и работодателем порядка взаимодействия (в локальном нормативном акте, трудовом договоре), который будет предусматривать конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени. В порядке взаимодействия можно будет также предусмотреть обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции. При этом работник не будет обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного порядком взаимодействия, а в случае привлечения работника с его согласия к работе вне установленного времени такая работа будет оплачиваться как сверхурочная.

9. Право дистанционного работника и работника в режиме временной дистанционной работы не взаимодействовать с работодателем в период времени отдыха.

Предлагается установить законодательное правило, предусматривающее порядок взаимодействия с работником с помощью электронных средств связи в его время отдыха по аналогии с привлечением к сверхурочной работе. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника включается в рабочее время и оплачивается работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы. Законопроект устанавливает случаи, когда дистанционный работник и работник в режиме временной дистанционной работы может быть привлечен к работе в период отдыха без его согласия (для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

Следует обратить внимание, что в настоящей консультации рассмотрен законопроект. В ходе дальнейших рассмотрений законопроект может быть существенно изменен. При этом в случае принятия законопроекта в рассматриваемой редакции у работодателей возникнет необходимость пересмотра форм и условий трудовых договоров о дистанционной работе, а также появится возможность использовать электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников.

Миграционный учет

1. С 13.09.2020 года вступает в силу новый регламент выдачи МВД России разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства

*Приказ МВД России от 01.08.2020 N 541 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства»
(Зарегистрировано в Минюсте России 01.09.2020 N 59604)*

Комментарий эксперта

В новом Регламенте МВД устанавливается состав, последовательность и сроки выполнения административных процедур (действий), требования к порядку их выполнения, в том числе особенности выполнения административных процедур (действий) в электронной форме. Документ устанавливает исчерпывающий перечень документов, необходимых для предоставления государственной услуги, исчерпывающий перечень оснований для отказа в ее предоставлении, размер государственной пошлины, взимаемой за предоставление государственной услуги. Также утверждены новые формы заявлений и иных документов (далее в обзоре).



2. С 01.01.2021 года будут применяться новые формы заявлений иностранных граждан (лиц без гражданства), связанных с оформлением разрешений на работу

Приказ МВД России от 30.07.2020 N 533 «Об утверждении форм заявлений, представляемых в связи с оформлением разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства, его продлением, выдачей его дубликата или внесением изменений в сведения, содержащиеся в разрешении на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.08.2020 N 59555)

Комментарий эксперта

Приказом МВД России от 30.07.2020 N 533 с 1 января 2021 года утверждены следующие формы, которые будут применяться с 01.01.2021 года:

- заявление об оформлении разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства;
- заявление о продлении срока действия разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства;
- заявление о выдаче дубликата разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства;
- заявление о внесении изменений в сведения, содержащиеся в разрешении на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства.

Комментарии для выпуска подготовили:



Ирина Чучкова

Бухгалтерский и налоговый учет



Ольга Ольшевская

Кадровый учет



Наталья Кузьмина

Расчет заработной платы



Вероника Тихонравова

Гражданское право, Трудовое право, миграционный учет

СБЕР Решения – основатель практики аутсорсинга бизнес-процессов в России и СНГ.*

Уже 25 лет компания работает с частными и государственными организациями различных отраслей. За это время в СБЕР Решениях накоплен уникальный опыт, который позволяет предлагать клиентам оптимальный набор услуг, высокотехнологичные продукты и инновационные решения. Наши сервисы помогают бизнесу развиваться. СБЕР Решения являются партнерами мировых лидеров в сфере аутсорсинга. Входит в Группу Сбербанк.

Если у вас есть вопросы или предложения, пишите: info@sber-solutions.ru

*СБЕР Решения созданы на базе ГК «Интеркомп», основанной в 1994 году.