

Обзор изменений законодательства по состоянию на 15 марта 2024 года.

11.03.2024 вступил в силу Указ Президента Российской Федерации от 11.03.2024 № 177 «Об утверждении Положения о порядке принятия Межведомственной комиссией по защите государственной тайны решений об ограничении права на выезд из Российской Федерации лиц, замещавших должности, предусмотренные перечнем должностей, при замещении которых лица считаются допущенными к государственной тайне».

Установлено, в частности, что федеральный государственный орган, высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации или организация, в которых вёлся учёт осведомлённости лица о сведениях особой важности или совершенно секретных сведениях, в течение трёх дней с даты прекращения полномочий лица подготавливает соответствующее заключение. Приводится перечень сведений, указываемых в заключении. Заключение направляется в Межведомственную комиссию для принятия решения об ограничении права лица на выезд из Российской Федерации. Приводится перечень сведений, указываемых в решении Межведомственной комиссии.

Решение об ограничении права на выезд принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов указанной комиссии.

14.03.2024 Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации внёс на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона № 575296-8 «О внесении изменений в статью 60.2 и статью 151 Трудового кодекса Российской Федерации»

В Трудовом кодексе Российской Федерации хотят закрепить, что выполнение функций наставника — это дополнительная работа. При возложении таких обязанностей на сотрудника ему увеличивают объем работ.

По проекту за это положены доплаты.

Работодатель будет устанавливать перечень функций и срок их выполнения с письменного согласия будущего наставника. Доплаты предстоит производить с учётом гарантий из НПА и актов социального партнёрства. Если их нет, правила утвердят локальным актом.

Планируют, что изменения заработают с 1 сентября 2024 года.

Отдельные работодатели и сейчас оформляют наставничество как дополнительную оплачиваемую работу.

В СПС «КонсультантПлюс» опубликовано письмо Роструда от 16.02.2024 № ПГ/01856-6-1 в виде ответа на вопрос об оплате труда работника с разъездным характером работы и сдельной оплатой труда, если он не выполнил работу в срок из-за задержки авиарейсов.

В силу абзаца восьмого части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Порядок учёта рабочего времени работников, которые в рамках разъездного характера работы регулярно выезжают на объекты, нормами трудового законодательства не закреплён.

Конкретный режим рабочего времени при разъездном характере работ должен быть отражён в правилах внутреннего трудового распорядка организации либо в трудовом договоре.

Согласно статье 166 ТК РФ служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Таким образом, если в трудовом договоре с работником установлено, что служебные поездки осуществляются только по одному населённому пункту, то направление работника за его пределы будет являться служебной командировкой.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (часть третья статьи 72.2 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы (часть вторая статьи 150 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть вторая статьи 157 ТК РФ).

В СПС «КонсультантПлюс» опубликовано письмо Роструда от 08.02.2024 № ПГ/01008-6-1 в виде ответа на вопрос о сроке подачи заявления об установлении неполного рабочего времени работнику, имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет.

Закон не закрепляет, за сколько дней сотрудник должен направить просьбу установить неполное рабочее время. Ведомство полагает, что такое заявление следует рассмотреть до даты, с которой специалист планирует изменения.

Напомним: в ряде случаев организации обязаны устанавливать сотрудникам неполное рабочее время по их просьбе (например, для одного из родителей ребёнка в возрасте до 14 лет).

В СПС «КонсультантПлюс» опубликовано письмо Министерства финансов Российской Федерации от 09.01.2024 № 02-05-11/402 в виде ответа на вопрос о применении бюджетной классификации Российской Федерации в отношении расходов на уплату страховых взносов, начисленных на компенсацию морального вреда, выплачиваемую работнику учреждения по решению суда.

Применение видов расходов классификации расходов бюджетов осуществляется в соответствии с Порядком формирования и применения кодов бюджетной классификации Российской Федерации, их структурой и принципами назначения, утверждёнными приказом Министерства финансов Российской Федерации от 24.05.2022 № 82н (далее- Минфин РФ).

Ведомство напомнило, что страховые взносы по общему правилу отражают по тем КВР (код вида расхода), на которые относят соответствующие выплаты физическим лицам. Поскольку расходы на компенсацию морального вреда по суду отражают по КВР 831, взносы нужно учитывать по этому же виду. Исключение, по мнению Минфина РФ, - компенсация морального вреда из-за увечья или иного повреждения здоровья.

Такое обращение следует направлять (в том числе в электронном виде) надлежащим образом оформленным - на бланке учреждения, с регистрационным номером и подписью лица, на то уполномоченного.

В СПС «КонсультантПлюс» опубликовано письмо Роструда от 08.02.2024 № ПГ/01280-6-1 об оплате работнику времени отсутствия на работе в случае призыва на военные сборы на 16 календарных дней.

В соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» на время военных сборов граждан освобождают от работы (учёбы). За ними сохраняют место постоянной работы (учёбы) и выплачивают средний заработок или стипендию.

Ведомство считает, что оплачивают все календарные дни (в т.ч. выходные и нерабочие праздничные), которые приходятся на период сборов.

В СПС «КонсультантПлюс» со ссылкой на публикацию на сайте <http://regulation.gov.ru/projects#nra=146133> (ID проект 02/07/03-24/00146133) на 13.03.2024 размещена информация Минтруда России о порядке выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов.

Публичное обсуждение проходит проект постановления Правительства Российской Федерации «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (далее – проект постановления) разработан в целях реализации частей 6, 8 и 9 статьи 38 Федерального закона от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», который изменит порядок квотирования рабочих мест для инвалидов. Хотят дифференцировать процедуру выполнения квоты в зависимости от группы инвалидности. Если проект примут, новшества заработают с 1 сентября 2024 года.

При трудоустройстве инвалида I группы квоту предлагают считать исполненной на три рабочих места, инвалида II группы - на два, а инвалида III группы - на одно (п. 5 проекта порядка).

По общему правилу с сентября квоту будут рассчитывать ежеквартально. Установят, что делать это нужно до 15-го числа месяца, который следует за отчётным кварталом (п. 2 проекта порядка). Сейчас квоту определяют ежегодно.

Появится перечень случаев, когда работодателю квоту выполнять не нужно (п. 6 проекта порядка). Один из них - уменьшение числа работников до значения, при котором квоты нет.

Утвердят правила заключения с иной организацией соглашения о приёме на работу инвалидов, если работодатель не может создать у себя рабочие места для их трудоустройства.

В СПС «КонсультантПлюс» опубликовано письмо ФНС России от 04.03.2024 № ЕА-4-26/2486@ о применении двух форматов передаточных актов (УПД).

Федеральная налоговая служба (далее ФНС России) приказом утвердила новые форматы: счета-фактуры, универсального передаточного документа (УПД), включающего счёт-фактуру, УПД. (Приказ ФНС России от 19.12.2023 № ЕД-7-26/970@ «Об утверждении форматов счета-фактуры, универсального передаточного документа, включающего счёт-фактуру, универсального передаточного документа, форматов счета-фактуры, выставяемого (составляемого) при реализации товаров (работ, услуг), передаче имущественных прав, а также при получении сумм оплаты, частичной оплаты в счёт предстоящих

поставок товаров (выполнения работ, оказания услуг), передачи имущественных прав, представления документа об отгрузке товаров (выполнении работ), передаче имущественных прав (документа об оказании услуг), включающего в себя счёт-фактуру, выставляемый (составляемый) при реализации товаров (работ, услуг), передаче имущественных прав, а также при получении сумм оплаты, частичной оплаты в счёт предстоящих поставок товаров (выполнения работ, оказания услуг), передачи имущественных прав, и представления документа об отгрузке товаров (выполнении работ), передаче имущественных прав (документа об оказании услуг) в электронной форме».

До 01.04.2025 налогоплательщики вправе применять как форматы счета-фактуры, универсального передаточного документа, включающего счёт-фактуру, и универсального передаточного документа в электронной форме приведённые в Приложении №1 к вышеуказанному приказу, так и форматы счета-фактуры, выставляемого (составляемого) при реализации товаров (работ, услуг), передаче имущественных прав, а также при получении сумм оплаты, частичной оплаты в счёт предстоящих поставок товаров (выполнения работ, оказания услуг), передачи имущественных прав, представления документа об отгрузке товаров (выполнении работ), передаче имущественных прав (документа об оказании услуг), включающего в себя счёт-фактуру, выставляемый (составляемый) при реализации товаров (работ, услуг), передаче имущественных прав, а также при получении сумм оплаты, частичной оплаты в счёт предстоящих поставок товаров (выполнения работ, оказания услуг), передачи имущественных прав, и представления документа об отгрузке товаров (выполнении работ), передаче имущественных прав (документа об оказании услуг) в электронной форме, приведённые в приложении № 2 к вышеуказанному приказу.

После этой даты применяют только новый формат. Параллельное хождение двух форматов поможет плавно перейти к новой версии.

В определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12.02.2024 по делу № 88-6784/2024 суд согласился с нижестоящими судами: доказан факт совершения истцом вменённых работнику в вину дисциплинарных проступков; работодатель вправе не предоставлять работнику обосновывающих дисциплинарные взыскания документы.

Работника несколько раз привлекли к дисциплинарной ответственности. В суде он среди прочего заявил, что ему незаконно отказались предоставить документы, обосновывающие взыскания. Три инстанции его не поддержали. Трудовой кодекс Российской Федерации не закрепляет право сотрудника получать копии материалов служебной проверки. Они не относятся к документам, которые

организация обязана выдать. С приказами о взысканиях работника ознакомили, этого достаточно.

В определении Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2024 № 88-2951/2024 по делу № 2-886/2023 суд согласился с выводами первой и апелляционной инстанций: не установлены обстоятельства нарушения трудовых прав.

Руководитель отдела ссылаясь на постоянные переработки и хотел получить деньги за труд сверх нормы. Он приходил в организацию раньше и уходил позже, чем того требовал график. Это подтверждали данные пропускной системы.

Суды не приняли такое доказательство и не взыскали оплату. Работодатель не издавал приказы о привлечении к сверхурочному труду. Он подтвердил, что верно и вовремя отражал учёт рабочего времени сотрудника в таблице.

В постановлении Арбитражного суда Северо-Западного округа от 05.02.2024 № Ф07-22449/2023 по делу № А56-21551/2023 судом установлено: осуществление работником трудовой деятельности в иной организации по совместительству в период временной нетрудоспособности; листок нетрудоспособности не содержит отметок о нарушении режима лечения, выплата пособия по нетрудоспособности не противоречит законодательству.

Организация представила в Отделение фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской области (далее- фонд) сведения для выплаты больничного. Пособие перечислили. При камеральной проверке фонд выяснил: на момент наступления страхового случая работник трудился по основному месту в 2-х организациях (использовал дубликат трудовой книжки). При этом у второго работодателя в дни, указанные в больничном, он работал. Фонд вынес решения о возмещении излишних расходов, привлечении к ответственности, выставил требование об уплате недоимки, пеней и штрафов. Фонд полагал:

- потеря трудоспособности не может быть выборочной. Работник, который в период болезни продолжил трудиться у другого работодателя, нарушил предписанный врачом режим. Это основание рассчитать пособие исходя из МРОТ, а не из среднего заработка;

- фонд при поступлении реестров сведений для выплаты и назначения пособий не решает, есть ли на них право. Это делает страхователь. Реестры проходят лишь автоматический контроль полноты и достаточности сведений для расчёта пособий.

Суд кассационной инстанции считает правильным вывод нижестоящих судов о наличии оснований для удовлетворения заявленных Обществом требований и поддержал организацию:

- так как в больничном нет отметки о нарушении режима, страхователь не мог знать о работе в другой организации во время болезни;
- из осведомлённости о наличии второй работы не следует, что организация знала или должна была знать о работе по другому месту во время больничного.

В постановлении Арбитражного суда Уральского округа от 01.03.2024 № Ф09-374/24 по делу № А60-9329/2023 суд указал: так как на аукционе начальная максимальная цена контракта снизилась, работы выполнены, приняты без замечаний к их объёму и качеству, оплачены, не представлено доказательств недобросовестного поведения подрядчика, работы подлежат оплате по твёрдой цене контракта; обстоятельство, которые свидетельствовали бы о неэффективном расходовании бюджетных средств при исполнении контракта, их перерасходе, не усмотрено.

Стороны договорились о ремонте пожарной сигнализации. Работы приняли без возражений и оплатили полностью. Позже финансовый контроль выявил ошибки в расчёте НМЦК: заказчик применил неверные индексы изменения сметной стоимости. От поставщика потребовали вернуть переплату, но он отказал.

Апелляция и кассация деньги не взыскали:

- по верному расчёту НМЦК составляла 1,9 млн руб. Предложение подрядчика — 1,6 млн руб. Ошибку заказчика нивелировало снижение цены;
- заказчик не доказал, что контрагент вёл себя недобросовестно. Ремонт выполнили полностью без замечаний по объёму и качеству. В таком случае работы оплачивают по твёрдой цене, требовать уменьшения которой заказчик не вправе;
- на стороне подрядчика может возникнуть неосновательное обогащение, если верная НМЦК окажется ниже цены контракта. В данном случае это не так;
- не доказали неэффективное расходование средств и ущерб бюджету;
- взыскание переплаты может нарушить баланс интересов сторон, поскольку качественная работа будет оплачена ниже согласованной цены.