

НАШЕ ПРАВО

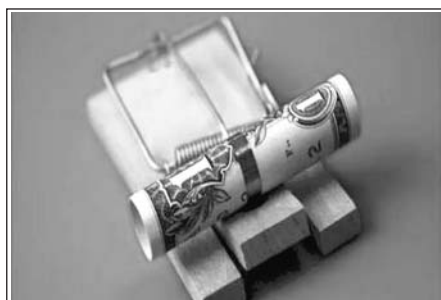
Газета для пользователей справочных правовых систем

Октябрь 2017



**СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР**

Стр. 6-7



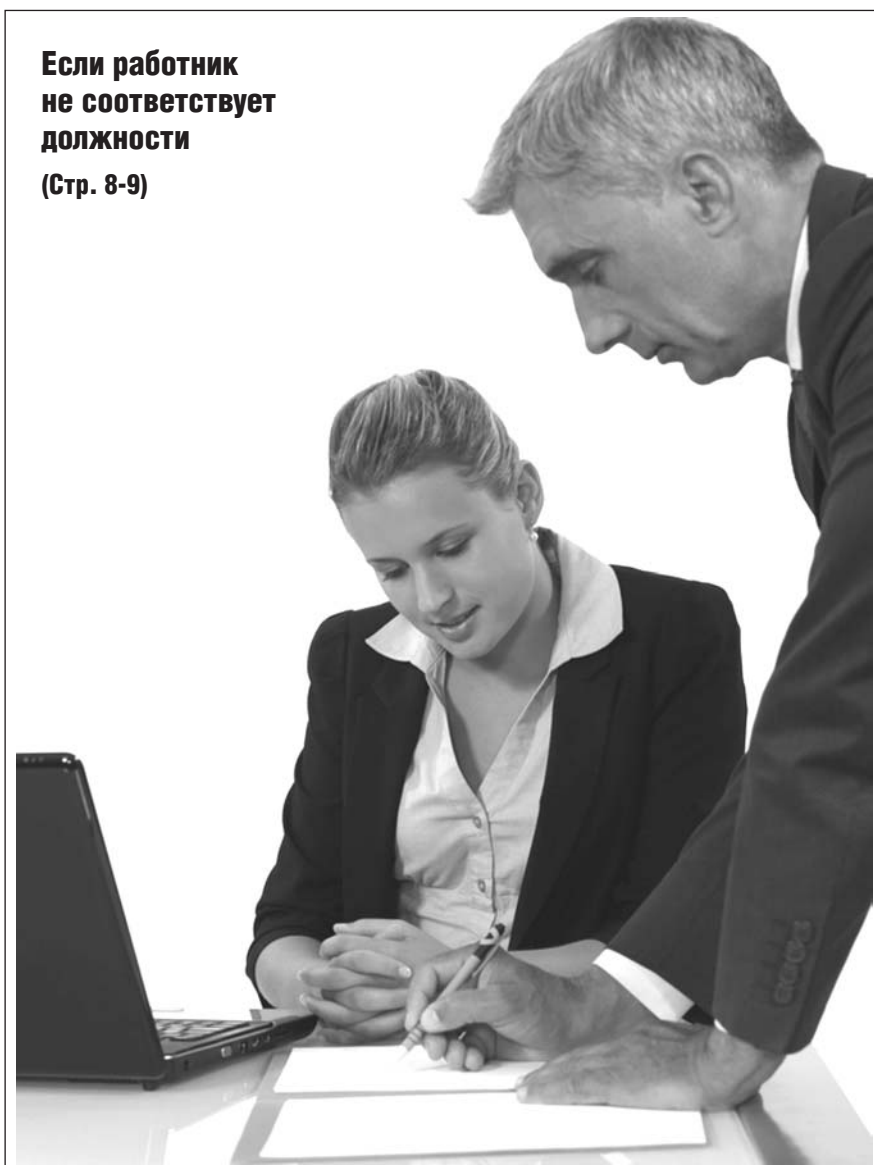
**ВАЛЮТНАЯ
ОГОВОРКА**

Стр. 10-11



**РАБОТНИК-ИНВАЛИД:
ТРУДОВЫЕ НЮАНСЫ**

Стр.
12-13



**Если работник
не соответствует
должности**

(Стр. 8-9)

ПРАВОВОЙ КАЛЕЙДОСКОП
Стр. 2-3

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ
Стр. 4-5

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИСПОЛНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ
Стр. 6-7

ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СООТВЕТСТВУЕТ ДОЛЖНОСТИ
Стр. 8-9

ВАЛЮТНАЯ ОГОВОРКА
Стр. 10-11

РАБОТНИК-ИНВАЛИД: ТРУДОВЫЕ НЮАНСЫ
Стр. 12-13

БУМАГА НАДЕЖНЕЕ
Стр. 14

НЕ НУЖЕН НАМ БЕРЕГ ТУРЕЦКИЙ...
Стр. 14

В ПОМОЩЬ СТУДЕНТАМ – НОВЫЙ ДИСК “КОНСУЛЬТАНТПЛЮС: ВЫСШАЯ ШКОЛА”!
Стр. 15

ГОТОВЫЕ РЕШЕНИЯ ПО НДФЛ В СИСТЕМЕ КОНСУЛЬТАНТПЛЮС
Стр. 15

НАШЕ ПРАВО 2017, N 10 (146)

Главный редактор Стрижак С.В.
Шеф-редактор Миньковский А.А.
Адрес редакции:

454091, г. Челябинск, ул. Ст. Разина, 4, 6-7 эт.

Телефоны редакции:
(351) 260-58-61, 260-58-62, факс 260-58-59

E-mail: ric@informpravo.ru

Учредитель: ООО «Центр Информправо»

Издатель: ООО «Центр Информправо»

454091, г. Челябинск, ул. Красная, 4
Газета зарегистрирована в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство ПИ № ФС77-21369 от 22.06.2005
Дата выхода: 06.10.2017

Время подписания в печать:

по графику - 17:00, 03.10.2017

фактически - 17:00, 03.10.2017

Распространяется бесплатно

Использование материалов допускается только по согласованию с редакцией и с обязательной ссылкой на газету «Наше Право».

Мнение авторов статей может не совпадать с позицией редакции.

По заказу Информационного Центра “КонсультантПлюс-Бурятия”

670031, г. Улан-Удэ, ул. Бабушкина, 9а

Тел./факс: (301-2) 555-999 (для г. Улан-Удэ)

555-922 (для районов РБ)

e-mail: kinf@land.ru

Отпечатано в ПАО “Республиканская типография”

г. Улан-Удэ, ул. Борсоева, 13

Тираж 1650 экз. Заказ



☺ Налог на тунеядство распространят на имущество

Министр труда **Максим Топилин** заявил, что в Госдуме идет работа над законопроектом о персонифицированном учете населения: ее итогом станет создание де-факто реестра тунеядцев — людей, которые пользуются всеми видами помощи от государства, включая бесплатную медицину, но при этом не вносят платежей в пенсионную систему и систему ОМС.

Налог на тунеядство должен учитывать все возможные доходы людей, находящихся в трудоспособном возрасте, но не имеющих официальной работы, считает министр. При обложении налогом таких граждан власти намерены учитывать имущество, которое находится в их собственности.

“Процесс тяжело идет, потому что тема специфическая, надо собрать данные из многих источников, данные о всех доходах, с тем чтобы субъекты РФ могли определять данные налоговой службы и службы, ведущей учет имущества, земли и т.д.”, — сообщил Топилин.

Источник: РИА Новости



☺ Минфин не видит смысла в повышении налоговой нагрузки

Повышать налоговую нагрузку не стоит, но можно провести налоговый маневр, в частности по снижению страховых взносов и увеличению налога на добавленную стоимость. Об этом сообщил заместитель министра финансов **Илья Трунин** на Московском финансовом форуме.

“Мы предлагаем определенное направление, связанное со снижением налогов на труд, но компенсировать это за счет повышения налога на добавленную стоимость. Может быть, это решение не будет принято. Может быть, по итогам изучения окажется, что большая часть против и экономически это нецелесообразно. Но нам кажется, мы до сих пор в этом уверены, что такой шаг, связанный со снижением страховых взносов и компенсацией за счет других источников, имеет смысл”, — сказал Трунин.

Источник: эж-ЮРИСТ



☺ Акционеры банков ответят личным имуществом при санации

Собственники банков, вероятно, будут отвечать своим личным имуществом не только при банкротстве кредитных организаций, но и при санации. По сообщению председателя комитета Госдумы по финансовому рынку **Анатолия Аксакова**, разработка соответствующего законопроекта начнется в Государственной Думе уже в осеннюю сессию.

До сих пор акционеры отвечали за состояние дел в банках лишь внесенными в капитал средствами. Однако ситуация с санацией “Открытия” и Бинбанка заставила депутатов задуматься о том, что спасение настолько больших финансовых структур не должно происходить только за счет государства.

Источник: Известия



☺ Регламент нотариальных действий

Министерство юстиции России утвердило регламент, детально прописывающий порядок совершения нотариальных действий. Регламент начнет действовать с 1 января следующего года и установит строгий перечень информации, которую вправе запросить нотариус в рамках того или иного нотариального действия.

“Прежде всего регламент направлен на защиту прав граждан, — говорит президент Федеральной нотариальной палаты **Константин Корсик**. — Такой четкий порядок позволит обеспечить единую правоприменительную практику для всех нотариусов страны. При нарушении регламента (например, при запросе не заявленных в нем сведений в рамках того или иного нотариального действия) нотариусу грозит дисциплинарное наказание”.

Кроме того, введение регламента, по мнению Константина Корсика, снижает риск оспаривания нотариальных действий.

Источник: Российская газета

КАЛЕЙДОСКОП

☺ Водителей обяжут светиться в темноте

В России впервые могут быть введены обязательные требования к форме одежды автомобилистов. Об этом говорят новые правила дорожного движения, проект которых подготовлен Госавтоинспекцией. При вынужденной остановке или после аварии, выходя из машины, водители будут обязаны надевать куртку или жилет со светоотражающими элементами. До сих пор подобного требования не существовало.

В ГИБДД приводят статистику, согласно которой за шесть месяцев 2017 года в России произошло на 5% больше аварий, чем за аналогичный период прошлого года, во время которых автомобиль наехал на водителя, вышедшего из машины, стоящей на обочине в темное время суток за городом.

ГИБДД также ссылается на зарубежный опыт использования светоотражающих жилетов, который подтверждает целесообразность нововведения.

Источник: Коммерсант



☹ Права инвалидов защитит омбудсмен

Группа депутатов от ЛДПР внесла в Госдуму законопроект об институте уполномоченного по защите прав инвалидов в России. Документ определяет правовое положение, задачи и компетенцию уполномоченного при президенте, а также уполномоченных по защите прав инвалидов в регионах.

Уполномоченный назначается президентом на пять лет, он должен быть не моложе тридцати лет, иметь высшее образование и, в частности, не вправе быть сенатором или депутатом, говорится в проекте закона. Омбудсмен рассматривает жалобы инвалидов, участвует в рассмотрении дел арбитражными судами, участвует в уголовном судопроизводстве, имеет право запрашивать необходимые документы, создавать экспертные и консультативные советы, рабочие группы.

Источник: Проект Федерального закона N 267609-7



☺ Две недели на отказ от страховки

Центральный банк увеличил с пяти до четырнадцати дней так называемый “период охлаждения”, в течение которого клиент вправе отказаться от страховки без потери в деньгах. Соответствующее указание регулятора зарегистрировано Минюстом и вступит в силу с 1 января 2018 года.

Впервые подобная возможность появилась у россиян 1 июня 2016 года. Клиент получил право отказаться почти от всех популярных видов страхования: жизни, медстрахования, автокаско, страхования финансовых рисков и ряда других. ЦБ отмечает, что благодаря введению “периода охлаждения”, число жалоб на навязывание дополнительных услуг при страховании неуклонно снижалось и по итогам июля 2017 года уменьшилось почти в три раза по сравнению с прошлым годом. Тем не менее, пятидневного срока бывает недостаточно для того, чтобы гражданин успел обратиться в страховую компанию с заявлением об отказе от договора страхования.

Источник: Указание Банка России N 4500-У от 21.08.2017 г.



☹ Нотариусы будут получать информацию от ЗАГСов

Соответствующий законопроект одобрен Комитетом Госдумы по госстроительству и законодательству. Председатель Комитета Павел Крашенинников рассказал, что проект наделяет нотариусов правом запрашивать и получать из Единого государственного реестра ЗАГС необходимые сведения.

“Нотариус должен иметь возможность проверить сведения о гражданах, в отношении которых совершаются нотариальные действия. Например, при обращении к нотариусу представителя по доверенности, в которой указаны его родственные отношения с лицом, выдавшим доверенность, или при обращении родителей при удостоверении их согласия на выезд за границу несовершеннолетнего ребенка и т.д.”, — отметил Павел Крашенинников.

Крашенинников уточнил, что любая личная информация будет составлять нотариальную тайну и ее нельзя разглашать.

Источник: Проект Федерального закона N 193498-7



☹ Пенсии могут уменьшиться в ближайшие три года

Минэкономразвития РФ после проведенных исследований спрогнозировало сокращение размера пенсионных выплат гражданам РФ в реальном выражении. Так, например, уже в следующем 2018 году размер пенсий может стать меньше на 0,7%, на 0,6% — в 2019 и 2020 годах.

Причина падения пенсий лежит в отказе от индексации выплат для работающих пенсионеров, число которых в России составляет около 10 млн. В будущем году на происходящее окажет влияние и инфляция — ее уровень, по прогнозам, будет выше показателя этого года.

Макроэкономический прогноз ведомства в настоящее время внесли в правительство РФ. При этом в проекте бюджета на 2018-2020 годы индексации пенсий работающих пенсионеров пока остаются нетронутыми.

Источник: Ведомости



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ

Возможность возмещения судебных расходов является одной из важных гарантий права на судебную защиту, которая направлена не только на восстановление имущественных интересов, но и на стимулирование добросовестного поведения в правовой среде в целом.

На данный момент сложилась довольно интересная, но противоречивая практика относительно полноты возмещения судебных расходов.

Правовая основа

Правовой основой выступают Арбитражный процессуальный кодекс РФ (статьи 101, 106 и 110), Гражданский процессуальный кодекс РФ (статьи 88, 94, 98, 100, 104), Кодекс административного судопроизводства РФ (статьи 103, 106, 112).

Содержание норм процессуального и материального права относительно вопросов, связанных с разрешением споров о взыскании судебных расходов, также детализируется в ряде судебных актов и информационных письмах судов: Определение Конституционного Суда РФ от 21.12.2004 N 454-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Траст» на нарушение конституционных прав и свобод частью 2 статьи 110 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации»; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 N 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» (далее — Постановление Пленума ВС РФ N 1); Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 11.07.2014 N 46 «О применении законодательства о государственной пошлине при рассмотрении дел в арбитражных судах»; информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 05.12.2007 N 121 «Обзор судебной практики по вопросам, связанным с распределением между сторонами судебных расходов на оплату услуг адвокатов и иных лиц, выступающих в качестве представителей в арбитражных судах»; информационное письмо Президиума Арбитражного Суда РФ от 13.08.2004 N 82 «О некоторых вопросах применения Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации».

Чтобы упорядочить сложившуюся практику по административным делам в арбитражном процессе и судах общей юрисдикции, 21.01.2016 было принято Постановление Пленума ВС РФ N 1. В данном Постановлении под судебными расходами понимаются денежные затраты (потери), распреде-

ляемые в порядке, предусмотренном соответствующим процессуальным законодательством РФ.

Судебные расходы возмещаются тому лицу, которое их понесло, за счет лица, не в пользу которого принят итоговый судебный акт по делу.

Также возмещению подлежат судебные издержки, понесенные третьими лицами, участвовавшими в деле на стороне, в пользу которой принят итоговый судебный акт по делу исходя из того, что их фактическое процессуальное поведение способствовало принятию данного судебного акта вне зависимости от того, вступили они в процесс по своей инициативе либо привлечены к участию в деле по ходатайству стороны или по инициативе суда.

Перечень судебных расходов, подлежащих возмещению, носит открытый характер. К ним могут быть отнесены любые расходы, несение которых было необходимо для реализации права на обращение в суд и собранные до предъявления иска доказательства, соответствуют требованиям относимости, допустимости.

Лицо, требующее возмещения своих судебных расходов, доказывает их размер и факт выплаты, бремя доказывания чрезмерности лежит на другой стороне.

Разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных расходов, суд не вправе уменьшать их произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов.

Вместе с тем в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон суд вправе уменьшить размер судебных издержек, в том числе расходов на оплату услуг представителя, если заявленная к взысканию сумма издержек, исходя из имеющихся в деле доказательств, носит явно неразумный (чрезмерный) характер (пункты 11-12 Постановления Пленума ВС РФ N 1).

Исходя из сложившейся судебной практики в состав расходов относятся: расходы на оплату услуг представителя, почтовые расходы, досудебные расходы, связанные со сбором доказательств для предъявления иска в суд, расходы по оформлению доверенности, выданной на участие в конкретном деле (судебном заседании по делу), расходы по уплате вознаграждения банковской гарантии, расходы на проезд в суд, в том числе затраты на покупку топлива для личного автомобиля, проживание, суточные, расходы на сопровождение в суд, если заявитель

нуждается в посторонней помощи, расходы, направленные на соблюдение обязательного досудебного порядка урегулирования спора (Постановление Пленума ВС N 1, Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 10.07.2012 N 6791/11, Определение Московского городского суда от 24.08.2010 по делу N 33-26166).

Таким образом, если понесенные расходы были необходимы для судебного разбирательства, то они могут быть взысканы с проигравшей стороны. Однако удовлетворение судом абсолютно всех заявленных судебных издержек является скорее редким исключением, чем правилом.

Практика также показывает, что, несмотря на единое правовое поле регулирования, в арбитражном суде есть надежда взыскать полную или незначительно уменьшенную сумму расходов, а вот в судах общей юрисдикции аналогичные расходы практически всегда существенно снижают. Основная же задача представителя будет сводиться к обоснованию разумности расходов и недопущению их снижения.

Для получения максимально полного возмещения судебных расходов необходимо понимать, какими критериями руководствуется суд.

Критерии оценки судебных расходов

Исходя из правовой позиции, высказанной в Постановлении Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 04.02.2014 N 16291/10 критерии разумного характера расходов, проверяются судом на основе:

- фактического характера расходов;
- пропорционального и соразмерного характера расходов;
- исключения по инициативе суда нарушения публичного порядка в виде взыскания явно несоразмерных судебных расходов;
- экономного характера расходов;
- их соответствия существующему уровню цен;
- возмещения расходов за фактически оказанные услуги;
- возмещения расходов за качественно оказанные услуги;
- возмещения расходов исходя из продолжительности разбирательства, с учетом сложности дела, при составительной процедуре;
- запрета условных вознаграждений, обусловленных исключительно положительным судебным актом в пользу доверителя без фактического оказания юридических услуг поверенным;
- распределения (перераспределения) судебных расходов на сторону,

злоупотребляющую своими процессуальными правами.

Представительские расходы, подлежащие возмещению

Возложенная на суд обязанность оценки разумных пределов судебных расходов является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя.

Разумность предела судебных издержек на возмещение расходов по оплате услуг представителя **является оценочной категорией**, поэтому в каждом конкретном случае суд должен исследовать обстоятельства индивидуально.

Можно выделить следующие критерии для определения суммы судебных расходов, которые суд принимает во внимание при возмещении представительских услуг:

- уровень сложности дела (с учетом основания и предмета спора);
- длительность судебного процесса, количество заседаний в деле;
- степень участия представителя, качественно-количественный объем оказанных представителем услуг, срочность, время, необходимое на подготовку процессуальных документов;
- соразмерность расходов и их соответствие существующему уровню цены в регионе на такие же услуги;
- объем заявленных требований, цена иска;
- рассмотрение в нескольких судебных инстанциях;
- необходимость наличия знаний в области иностранного права;
- сложившаяся в регионе стоимость оплаты услуг адвокатов; имеющиеся сведения статистических органов о ценах на рынке юридических услуг;
- процессуально значимые действия оппонента (целенаправленное затягивание процесса, пропуск судебных заседаний без уважительных причин).

При наличии сомнений относительно стоимости представительских услуг может быть использована экспертиза о средней цене в регионе.

Разумными будут признаны такие расходы на оплату услуг представителя, которые при схожих обстоятельствах дел, как правило, взимаются за подобные услуги. Согласно абзацу 2 пункта 13 Постановления Пленума ВС РФ № 1 разумность судебных расходов услуг представителя не ставится в зависимость от известности и авторитета в юридических кругах представителя лица, участвующего в деле.

Уровень участия представителя в судебном разбирательстве для обоснования размера судебных расходов

раскрывается через детальное перечисление совершенных юридически значимых действий (описание участия в судебных заседаниях, затраченного времени, обоснование сложности дела, представление доказательств, их качество и количественный объем; подготовка процессуальных документов).

Основанием снижения суммы судебных издержек будет пассивное поведение представителя (пропуск в судебных заседаниях, не представление возражений против иска, не заявление отзывать на иск или апелляционную жалобу).

Расходы представителя, необходимые для исполнения его обязательства по оказанию юридических услуг, в том числе транспортные расходы, расходы на проживание, оплату мобильной связи, Интернета, почтовые расходы и т.д., взыщут с проигравшей стороны, если эти расходы не входят в цену оказываемых услуг и оплачивались отдельно. Указанные расходы взыщут в разумных пределах, исходя



из цен в месте (регионе), в котором они фактически оказаны.

Однако необходимо будет обосновать, что конкретный вид транспорта был оптимален и зависел от различных финансовых и временных факторов, наличия рейсов, билетов и удобства построения маршрута.

«Гонорар успеха»

Судебные расходы на оплату услуг, которые поставлены в зависимость исключительно от положительного итога рассмотрения дела (так называемый «гонорар успеха»), по общему правилу не подлежат удовлетворению.

Данное вознаграждение не подразумевает совершения представителем каких-либо дополнительных действий, оказания дополнительных услуг либо осуществления иного встречного предоставления в рамках договора на оказание юридической помощи по конкретному судебному разбирательству, то есть по существу данное вознаграждение является своего рода премированием представителей.

Результат такого соглашения победившей стороны дела и представителя не может быть взыскан в качестве судебных расходов с процессуального оппонента ввиду того, что он не является стороной такого соглашения (*Обзор судебной практики ВС РФ № 2, утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.06.2015*).

Порядок и сроки подачи заявления о взыскании судебных расходов

Вопрос о судебных расходах может быть разрешен как при рассмотрении дела в суде, так и после вступления решения суда в законную силу. Для этого соответствующие требования указываются в исковом заявлении или подается соответствующее заявление с требованиями в одном из судебных заседаний.

Заявление о взыскании судебных расходов, которое было подано после вступления в законную силу последнего судебного акта, рассматривается: в шестимесячный срок по арбитражным делам, в трехлетний срок в судах общей юрисдикции и по административным делам. За взысканием судебных расходов лицо, в чью пользу состоялось решение, с письменным заявлением обращается в суд, который рассматривал дело в первой инстанции. Пропущенный по уважительной причине срок может быть восстановлен судом.

Формального заявления для полного возмещения судебных издержек недостаточно. Чтобы взыскать произведенные расходы, нужно доказать перечисление денежных средств в полном объеме. Поэтому следует бережно сохранять все договоры, расписки, почтовые квитанции, проездные билеты, платежные поручения с отметкой банка об исполнении и подписью работника банка, расходно-кассовые ордера и иные документы в обоснование своих трат на судебное разбирательство.

Недоказанность реального несения судебных расходов, а также связи между понесенными указанным лицом издержками и делом является основанием для отказа в их возмещении.

Таким образом, необходимо отметить, что институт возмещения судебных расходов очень важен, он способствует повышению качества профессионального представительства в судах и эффективности защиты нарушенных прав, однако по-прежнему находится на стадии формирования унифицированного механизма оценки судебных расходов.

Елена Классен, юрист

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИСПОЛНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ

Работа для подавляющей части взрослого населения второй дом. Поэтому ценность представляет не только достойная оплата труда, но и некоторые ее нематериальные аспекты. Хочется, чтобы на рабочем месте было комфортно, спокойно и стабильно. Хотя стабильность — момент спорный. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) предусматривает возможность заключения трудового договора на определенный промежуток времени. Какая уж тут стабильность?! Однако работодатели и работники все чаще пользуются этим правовым инструментом. Почему?

Когда можно, а когда нужно?

Срочный трудовой договор может быть заключен в двух случаях:

1. Сама работа или условия ее выполнения носят временный характер. В такой ситуации трудовой договор заключается на определенный срок в обязательном порядке.

2. При наличии согласия обеих сторон на срочность соглашения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

К первой группе обстоятельств относятся:

1. Замещение отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место. Наиболее распространенная ситуация — прием работника на «декретную ставку», т.е. для выполнения обязанностей женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком до 3 лет. Следует обратить внимание, что в условии договора о сроке действия нужно указывать «на время отсутствия основного работника», а не конкретную дату окончания. В противном случае при досрочном выходе «декретницы» из отпуска могут возникнуть сложности с прекращением срочного договора.

2. Выполнение временных работ. Их срок не должен превышать двух месяцев. Например, прием на работу маляров-штукатуров для ремонта производственного цеха.

3. Выполнение сезонных работ (в том числе посевных и уборочных в сельском хозяйстве, выполнение обязанностей воспитателей и вожатых в летнем детском оздоровительном лагере).

4. При направлении на работу за границу, если это не командировка действующего сотрудника.

5. При временном расширении производства (к примеру, в связи с получением организацией крупного государственного контракта).

6. В других случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и иными действующими

нормами трудового законодательства.

Вторая группа оснований для заключения срочного трудового договора не связана с временным характером предполагаемой работы. Это случаи, в которых соглашение между работодателем и работником заключается на определенный срок исключительно по их взаимному желанию. Если хотя бы одна из сторон не согласна на временность трудовых отношений, то должен иметь место обычный бессрочный договор.

Часть таких оснований тесно связана с личностью работника. Трудовые отношения на определенный срок могут устанавливаться для пенсионеров по возрасту; лиц, которые не могут трудиться в постоянном режиме по медицинским показаниям; с должностными лицами, избранными по конкурсу; творческими работниками; руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами организаций; студентами, обучающимися очно, и другими категориями работников, прямо предусмотренными ст. 59 ТК РФ. Представляется, что заключение срочного трудового договора по указанным основаниям в большей степени направлено на защиту интересов работодателя. Истечение срока соглашения дает им право без объяснения причин уволить работника, который по объективным (возраст, состояние здоровья) или субъективным (недостаточный по мнению работодателя уровень квалификации, недобросовестное отношение к выполнению своих обязанностей) причинам не справляется с поставленными перед ним задачами.

Особая категория работников — совместители. Иногда прием на работу сотрудника, который уже трудится в другой организации, является вынужденной мерой. Поиск постоянного работника нужной специализации и уровня подготовки может занимать длительное время. В такой ситуации прием совместителя на условиях срочности дает работодателю возможность временно «закрыть» проблемную вакансию.

Другая часть оснований связана с личностью работодателя. ТК РФ выделяет две категории работодателей, имеющих право на срочные трудовые отношения с сотрудниками.

Первая — субъекты малого предпринимательства с численностью персонала не более 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания населения — не более 20. При согласии кандидата на любую должность независимо от его социального статуса и состояния здоровья с ним может заключаться трудовой договор на определенный срок. Поэтому при поступлении на работу в неболь-

шую фирму сотруднику нужно особенно внимательно отнестись к тому тексту соглашения, который ему предложит подписать работодатель. Если не прочитать его и не вникнуть в детали, то позже можно неприятно удивиться увольнению в связи с истечением срока трудового договора.

Вторая особая группа работодателей представляет собой организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Вероятно, предоставленные им такой льготы связано с трудностью организации и ведения бизнеса в суровых природных условиях, а также с сезонностью работы.

Заключение трудового договора по желанию сторон в других случаях возможно только тогда, когда это прямо предусмотрено действующим законодательством.

Продлим?

Срок действия срочного трудового договора не может превышать 5 лет. В практике кадровой деятельности часто возникает проблема: по объективным обстоятельствам необходимо продлить период действия срочного трудового договора. Как это юридически грамотно сделать? Заключить дополнительное соглашение об изменении условия о сроке? Расторгнуть действующий договор и заключить новый на нужный срок? Или дожидаться окончания имеющегося соглашения, а после подписать следующее? Единственно верного варианта нет.

Одни специалисты полагают, что нельзя продлить срок действия срочного трудового договора, т.к. это противоречит его сути. Решить задачу возможно только путем составления нового документа. Исклучением являются прямо указанные в ТК РФ категории работников, с которыми допускается продление срочного трудового договора. К ним относятся беременные женщины (ст. 261 ТК РФ) и педагогические работники, назначаемые на конкурсной основе (ст. 332 ТК РФ). Это мнение нашло отражение в официальных письмах Роструда (например, от 08.12.2008 N 2742-6-1).

Некоторые юристы все же утверждают, что на срочный трудовой договор распространяют свое действие все общие правила о порядке заключения, изменения и расторжения трудового договора с учетом законодательно установленных особенностей. Следовательно, условия данного соглашения могут быть изменены и дополнены, в том числе и в части срока его действия в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

Верховный Суд Российской Федерации в Определении от 27.06.2014 N 41-КГ14-10 указал, что в ТК РФ не

предусмотрена возможность продления срочного трудового договора (за исключением случая, предусмотренного ч. 8 ст. 332 ТК РФ), а продление срока договора означает признание работодателем данного договора бессрочным. В практике нижестоящих судов нет единообразия по данному вопросу.

Что касается неоднократного последовательного заключения срочных трудовых договоров, то такие действия также чреваты признанием трудового договора, заключенным на неопределенный срок (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Таким образом, любой способ увеличения срока действия срочного трудового договора таит в себе риск признания такого соглашения бессрочным. Во избежание таких трудностей работодателю изначально следует объективно оценить необходимость и правовую допустимость заключения с работником договора на определенный срок и определить его период. Если же необходимость пролонгации соглашения все-таки возникла, способ ее осуществления нужно выбирать исходя из конкретных обстоятельств дела.

А стоит ли заключать срочный трудовой договор?

Рассматривая возможность подписания временного соглашения, наверняка обе его стороны задаются подобным вопросом. У него есть достоинства и недостатки как для работника, так и для работодателя.

Работник, заключая срочный трудовой договор, изначально ставит себя в нестабильное положение. Если работодатель не увидит в нем ценный кадр и не изъявит желание заключить бессрочный контракт, то сотруднику через некоторое время вновь придется искать работу. Пожалуй, это самый большой минус для него.

С другой стороны, подобное положение дел крайне выгодно работодателю тем, что заинтересованный остаться в организации на постоянной основе работник будет максимально замотивирован на добросовестное выполнение своих обязанностей. Если же сотрудник не видит своего будущего в организации, то расставание по истечении срока соглашения будет полезным для обеих сторон. Работник найдет «свое место», а работодатель более подходящего сотрудника.

Если же организация высоко оценит нового работника, однако с его

стороны не будет взаимности, то абсолютно неважно, какой по временному характеру договор с ним заключен. Человек рано или поздно уйдет в другое место. Да и работодатель не заинтересован пусть и в высококвалифицированном, но пассивном и неloyальном сотруднике.

Увольнение «срочника»

Срочный трудовой договор может прекращаться как по общим основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, так и по специальным, оговоренным в ст. 79 ТК РФ.

Расторжение контракта, заключенного между работником и работодателем на определенный срок, по общим основаниям ничем не отличается от расторжения бессрочного соглашения. Сотрудник может в любое время уволиться по собственной инициативе, уведомив руководство организации не менее чем за 2 недели до планируемой даты ухода, если стороны не придут к соглашению о более ранней

дате прекращения трудовых отношений. Выдача трудовой книжки и окончательный расчет производится в последний рабочий день. До увольнения работник имеет право передумать и в любой момент отозвать свое заявление. Никаких особенностей, связанных со срочным характером договора, в этой процедуре нет.

Прекращение договора по инициативе работодателя также происходит на общих основаниях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ. Единственное отличие есть в части сокращения численности или штата работников, если «срочник» принят на «декретную ставку». Сократить должность, которая сохраняется за работницей, находящейся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком до 3 лет, невозможно. Поэтому уволить замещающего работника по данному основанию также не получится.

Срочный трудовой договор — это единственное основание, по которому работодатель (помимо ситуации ликвидации организации) может на законных основаниях уволить беременную или работницу, находящуюся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет. «Отпускнику» уволят в день, предусмотренный контрактом. Продлять с

ней трудовой договор до момента выхода из декрета работодатель не обязан. Чуть сложнее ситуация с беременной «срочницей». По письменному заявлению такой сотрудницы организация обязана продлить срок действия трудового договора до момента окончания беременности. В подтверждение своего положения работница обязана предоставить медицинскую справку. В дальнейшем работодатель имеет право требовать предъявление такого документа не чаще 1 раза в 3 месяца.

В самом сложном положении находится беременная «срочница», работающая на «декретной ставке». Она подлежит увольнению сразу же, как приступает к исполнению своих трудовых обязанностей основная сотрудница, если нет другой должности, куда заменяющую женщину можно было бы перевести. Перевод делается только с письменного согласия будущей мамы и на не противопоказанную ей работу, в том числе более низкого уровня квалификации и оплаты.

Представляется, что срочный трудовой договор в большей степени защищает интересы работодателя. Соглашение на определенный срок дает ему больше возможностей для увольнения сотрудника. Для работника такой контракт правовых преимуществ не имеет. Поэтому в интересах последнего внимательно читать предлагаемый текст договора и взвешенно подходить к вопросу его заключения.

Светлана Морозова,
юрист



ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СООТВЕТСТВУЕТ ДОЛЖНОСТИ

Расторжение трудового договора в связи с несоответствием сотрудника занимаемой должности происходит по инициативе работодателя. Какую процедуру следует соблюсти при увольнении? Какой пакет документов необходимо оформить? И что делать, если работник не согласен с «приговором»?

Успешная деятельность компании во многом зависит от профессионализма ее кадров. Грамотные в своей сфере специалисты всегда повышают уровень доверия к компании, поддерживают ее достойную деловую репутацию. И наоборот, неквалифицированные кадры могут «свести на нет» даже самый успешный бизнес.

Трудовой договор в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, **подтвержденной результатами аттестации.**

Отсутствие у сотрудника достаточной для выполнения его должностных обязанностей квалификации является основанием для его увольнения. Однако следует подчеркнуть, что уволить такого сотрудника — это право, а не обязанность работодателя.

Пленум ВС РФ в п. 31 Постановления от 17.03.2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление N 2) разъяснил, что увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо, если несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами и письменными материалами.

Таким образом, именно негативный результат аттестации работника может стать основанием для принятия решения о его увольнении.

Что касается государственных и муниципальных служащих, а также сотрудников органов внутренней службы, то увольнение по вышеуказанному основанию также проводится по результатам аттестации.

Квалификация сотрудника

Согласно ст. 195.1 ТК РФ квалификация работника — это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы сотрудника.

Пункт 3 ч. 1 ст. 81, ч. 1 и ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ предполагают выявление работодателем соответствия уровня знаний, умений и профессиональных навыков, а также опыта работника требуемому для занятия должности уровню.

Так, бухгалтер компании была уволена в связи с выявленным аттестационной комиссией несоответствием занимаемой должности: у работника отсутствовало высшее образование. Сотрудник обжаловала увольнение в суде. Две инстанции отказали в удовлетворении иска.

Суд указал, что Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. N 37 утвержден «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих». Согласно разделу 1, подразделу «Бухгалтер» требованиями, предъявляемыми к бухгалтеру 1 категории, являются: высшее образование и стаж работы в должности бухгалтера 2 категории не менее 3 лет. Следовательно, вывод аттестационной комиссии о несоответствии сотрудника занимаемой должности является правомерным (см. *Определение Приморского краевого суда 22.06.2016 г. по делу N 33-6221*).

При рассмотрении дел об оспаривании решения об увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности суд не вправе оценивать соответствие или несоответствие работника должности, но оценивает и проверяет на соответствие нормам права процедуру проведения аттестации и последующего увольнения.

Так, суд не нашел нарушений при увольнении сотрудника по результатам проведенной аттестации. Оценив личные и профессиональные качества работника, уровень его профессиональной компетентности, знаний, качество, интенсивность и результативность служебной деятельности, отношение к исполнению своих служебных обязанностей и приняв во внимание наличие неснятого дисциплинарного взыскания, аттестационная комиссия утвердилась во мнении о несоответствии работника занимаемой должности (см. *Апелляционное определение Псковского областного суда от 04.04.2017 г. по делу N 33-490*).

Аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат: лица, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года; беременные женщины; лица, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (аттестация указанных работников библиотек возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска), а также работники библиотек в течение года с момента окончания повышения квалификации или переподготовки.

Локальные нормативные акты компании не имеют право ухудшать положение сотрудников по сравнению с действующим законодательством РФ. И если работодатель проведет аттестацию вышеуказанных сотрудников без соблюдения установленных сроков, то суд признает увольнение по результатам такой аттестации незаконным.

Так, работодатель уволил сотрудника после того, как аттестационная комиссия признала работника, проработавшего в компании менее одного года, не соответствующим занимаемой должности. Суд отменил решение работодателя об увольнении и указал, что аттестация является неправомерной, в связи с чем увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается незаконным (см. *Определение Московского городского суда от 10.09.2015 г. N 4г/8-7875/2015*).

Так, работодатель уволил сотрудника после того, как аттестационная комиссия признала работника, проработавшего в компании менее одного года, не соответствующим занимаемой должности. Суд отменил решение работодателя об увольнении и указал, что аттестация является неправомерной, в связи с чем увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается незаконным (см. *Определение Московского городского суда от 10.09.2015 г. N 4г/8-7875/2015*).

Процедура аттестации

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, при аттестации работников транспорта применяется Положение, утв. совместным приказом Минтранса РФ и Минтруда РФ от 11.03.1994 г. N 13/11. Проведение аттестации государственных гражданских служащих осуществляется в соответствии с Положением, утв. Указом Президента РФ от 01.02.2005 г. N 110.

Порядок проведения аттестации утверждается также локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (если он имеется в компании).

Таким образом, для проведения аттестации в компании должно быть принято соответствующее положение об аттестации, в котором определяется, какие категории работников, с какой периодичностью и в каких формах (собеседование, тестирование или др.) аттестуются на предмет соответствия занимаемой должности.

ТК РФ не устанавливает никаких требований к содержанию положения об аттестации. Однако при его подготовке можно руководствоваться любым НПА, устанавливающим порядок проведения аттестации той или иной категории работников, например, Положением о порядке проведения аттестации руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утв. Постановлением ГКНТ и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 г. N 470/267.

В положении рекомендуется изложить следующее: как проводится аттестация; в какие сроки, в какой форме работник уведомляется о проведении аттестации; сколько времени дается ему на подготовку; каков состав аттестационной комиссии и каким образом он утверждается; форма проведения аттестации; виды решений, принимаемых аттестационной комиссией и т.д.

Положение об аттестации принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а при отсутствии такого органа — самостоятельно.

Каждый работник в компании должен быть ознакомлен под подпись с данным положением либо при приеме на работу, либо, если оно было принято позднее, после его принятия.

Также в компании должны быть утверждены руководителем и подписанные работником должностные инструкции, которые помогут комиссии оценить профессиональные качества сотрудника, его соответствие занимаемой должности, наличие необходимых знаний и умений.

При проведении аттестации работника необходимо точно соблюдать все требования и установленные сроки, т.к. в противном случае может посчитаться процедура аттестации не соблюденной и отменит увольнение сотрудника (см., напр., *Определение Приморского краевого суда от 09.09.2015 г. по делу N 33-8071/2015*).

Процедура аттестации стартует с издания приказа о ее проведении. Затем формируется аттестационная комиссия, в состав которой необходимо включить специалистов, обла-

дающих достаточным образованием, знаниями и опытом, чтобы они могли объективно оценить аттестуемого работника.

Если в организации есть выборный представительный орган, то в состав аттестационной комиссии должен входить представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Далее определяется дата проведения аттестации, осуществляется подготовка необходимых материалов для ее проведения (вопросы, тесты и т.д.).

О проведении аттестации сотрудник должен быть извещен заранее, желательно в письменной форме.

В установленную дату проводится аттестация с участием аттестационной комиссии. Именно аттестационная комиссия вправе учесть и оценить совокупность всех обстоятельств, характеризующих личность аттестуемого сотрудника, и на основе данной оценки, а также с учетом проверки представленных документов и сведений, результатов служебных про-



верок, наличия дисциплинарных взысканий принять большинством голосов членов комиссии соответствующее решение.

По итогам аттестации комиссией принимается и оформляется решение о соответствии или несоответствии сотрудника занимаемой должности. Решение комиссии должно быть основано не только на устном тестировании (собеседовании), но и на письменных материалах, которые подтверждают, что работник в период работы не справлялся со своими обязанностями (докладные записки, акты и т.п.). В случае обжалования работником такого решения в судебном порядке выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника будут подлежать оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Работника под подпись необходимо ознакомить с результатом аттестации и соответствующим приказом, изданным по ее итогам.

Таким образом, только после получения заключения аттестационной комиссии, в котором найдут отражение выводы о недостаточной квалификации данного работника, работодатель будет вправе расторгнуть с работником трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Однако предварительно работодатель обязан предложить сотруднику другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник сможет выполнять с учетом его состояния здоровья.

Как предписывает п. 23 Постановления N 2 увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом, исходя из содержания ч. 2 ст. 373 ТК РФ, увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности может быть произведено без учета мнения профсоюза, если он не представит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Каких-либо конкретных сроков увольнения по итогам аттестации ТК РФ не предусматривает. Следовательно, уволить работника возможно после получения от него отказа от перевода на другую работу.

Бывший сотрудник может обжаловать увольнение за несоответствие занимаемой должности в течение месяца со дня, когда он получил копию соответствующего приказа, либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

В остальном к работнику применяется общий порядок увольнения, установленный ст. 84.1 ТК РФ.

Может возникнуть ситуация, когда работник отказывается получать уведомление об аттестации и отказывается являться на заседание аттестационной комиссии. В таком случае необходимо составить соответствующий акт об отказе работника от прохождения аттестации. При этом аттестационная комиссия должна все-таки собраться, рассмотреть вопрос об аттестации работника на основании имеющихся материалов и вынести свое решение.

Ирина Стюфеева,
юрист

ВАЛЮТНАЯ ОГОВОРКА

Особенности исполнения, прекращения, обеспечения обязательства

Валютные оговорки, т.е. условия о том, что должник обязан заплатить сумму, эквивалентную определенной цифре в долларах, евро или любой иной принятой в мире валюте, совсем не редкость в предпринимательских договорах. Встречаются они и в договорах с потребителями, и особенно часто — в договорах займа или кредита. В целом такие условия не противоречат закону. Однако многие сопутствующие валютной оговорке вопросы до сих пор не решены однозначно. Подробности расчетов по обязательству с валютной оговоркой предполагается рассмотреть в этой статье.

Как сформулировать валютную оговорку?

Ст. 140 и 317 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ) разрешают устанавливать в договоре условие о том, что цена договора равна определенной сумме в иностранной валюте или в условных денежных единицах, если исполнение будет произведено в рублях по курсу на день платежа или на любой иной день, указанный в договоре.

Например, как быть, если гражданин оплатил тур в сумме, эквивалентной 1000 долларам США, а затем договор был расторгнут? Нужно ли туристической компании возвращать ту сумму в рублях, что была получена от гражданина, или нужно отдавать «сумму, эквивалентную 1000 долларам США» по курсу на день возврата? Сходные вопросы возникают и при определении прав поручителя, исполнившего обязательство за должника (ст. 365 ГК РФ).

Какой курс принять за исходный?

Стороны вправе в соглашении установить курс пересчета иностранной валюты (условных денежных единиц) в рубли или установить порядок определения такого курса. Если законом или соглашением сторон курс и дата пересчета не установлены, суд в соответствии с п. 2 ст. 317 ГК РФ указывает, что пересчет осуществляется по официальному курсу на дату фактического платежа. Для иностранных валют и условных денежных единиц, котируемых Банком России, под официальным курсом понимается курс этих валют (единиц) к рублю, устанавливаемый Банком России (п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.11.2016 N 54 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении», далее — Постановление Пленума ВС РФ N 54).

В случае если денежное обязательство выражено в иностранной ва-

люте или условных денежных единицах, не котируемых Банком России, и подлежит оплате в рублях по курсу, в отношении существования которого не будет представлено достаточных доказательств, для пересчета используются предоставленные сторонами данные о курсе этой валюты, устанавливаемом уполномоченным органом (банком) соответствующего государства или международной организацией к одной из иностранных валют или условных денежных единиц, котируемых Банком России (п. 30 Постановления Пленума ВС РФ N 54).

Помимо официального курса Банка России, стороны могут использовать курс любого коммерческого банка, необходимо только точно указать это в договоре. Если по такому договору будет предъявлен иск, истцу среди прочих доказательств следует предъявить суду и доказательство курса иностранной валюты, установленного указанным в договоре банком. Если таких доказательств предъявлено не будет, взыскание будет осуществляться в соответствии с официальным курсом, установленным Банком России.



Отказ от договора

Валютная оговорка распространяется не только на запланированные договором платежи, но и на платежи, наступающие в ситуации расторжения договора. Если договор расторгнут в связи с невозможностью предоставления товара, работы или услуги, а предплата перечислена ранее, то предплата подлежит возвращению. Если же предплата была перечислена из расчета эквивалента определенной сумме в иностранной валюте, то и возвращать нужно так же.

Так, в одном из дел, рассмотренных Судебной коллегией по гражданским спорам в 2017 г., в центре внимания был следующий конфликт.

Гражданин оплатил стоимость круиза, перечислив туроператору сумму исходя из курса евро на день платежа плюс 2%, как было установлено договором. За несколько дней до начала путешествия туроператор сообщил истцу о том, что туристская услуга не может быть оказана по обстоятельствам непреодолимой силы (позже на круизном лайнере), и предло-

жил клиенту организовать альтернативный тур либо вернуть уплаченные за круиз денежные средства. Гражданин выбрал отказ от договора, и туроператор вернул денежные средства: ровно столько же рублей, сколько получил от гражданина.

Гражданин потребовал доплаты до полной стоимости путевки исходя из текущего курса валют. Туроператор считал, что возврат надо делать исходя из той суммы, которая была указана в счетах, то есть в рублях. Суд первой инстанции отказался взыскивать доплату с туроператора, указав, что счета в рублях в данном случае важнее, чем условия договора в евро. Верховный Суд РФ направил дело на новое рассмотрение (*Определение ВС РФ N 5-КГ17-15 от 16.05.2017 г.*). Из этого определения можно сделать вывод о том, что валютная оговорка переживает обязательство.

Как взыскивать долг?

Согласно п. 28 Постановления Пленума ВС РФ N 54 предусматривается и правило о пересчете суммы с учетом изменения курса валют. Предположим, что в договоре сказано, что цена договора эквивалента 100 евро уплачивается в рублях по курсу на день платежа.

При удовлетворении судом требований о взыскании денежных сумм, которые в соответствии с п. 2 ст. 317 ГК РФ подлежат оплате в рублях в сумме, эквивалентной определенной сумме в иностранной валюте или в условных денежных единицах, в резолютивной части судебного акта должны содержаться: указание на размер сумм в иностранной валюте и об оплате взыскиваемых сумм в рублях; ставка процентов и (или) размер неустойки, начисляемых на эту сумму; дата, начиная с которой производится их начисление, дата или момент, до которых они должны начисляться; точное наименование органа (юридического лица), устанавливающего курс, на основании которого должен осуществляться пересчет иностранной валюты (условных денежных единиц) в рубли; указание момента, на который должен определяться курс для пересчета иностранной валюты (условных денежных единиц) в рубли.

Если согласно исполнительному листу пересчет в рубли взыскиваемой денежной суммы, выраженной в иностранной валюте или условных денежных единицах, должен осуществляться по курсу, указанному в резолютивной части решения суда, исполняющий решение банк самостоятельно производит такой пересчет и перечисляет рублевый эквивалент на счет взыскателя.

Например, по одному из дел в договоре поставки цена была определена эквивалентной N долларам США.

Произвести оплату покупатель должен был в декабре 2015 г., но на момент предъявления иска в конце 2016 г. товар так и не был оплачен. Суд первой инстанции рассчитал взыскиваемую сумму по курсу конца 2015 г., но суд кассационной инстанции указал на ошибку. При рассмотрении дела судами установлено, что валютой спецификации является доллар США; оплата производится в рублях по курсу ЦБ на день оплаты. В резолютивной части следовало указать не сумму, которую покупатель должен был уплатить в рублях в 2015 г., а сумму в иностранной валюте с уточнением, что взыскание должно осуществляться в рублях по курсу на день взыскания (*Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 22.12.2016 N Ф09-10563/16 по делу N А76-5092/2016*).

Объем ответственности поручителя по валютным долгам

Определение Экономической коллегии ВС РФ по делу N 305-ЭС16-19525 от 20 апреля 2017 г. разрешает непростой вопрос: отвечает ли поручитель по валютному кредиту в рублях или по курсу валюты на момент платежа, если заемщик обанкротился и его долг был зафиксирован по другому курсу? Банк пытался взыскать с поручителя долг обанкротившегося заемщика. Сумма требований была определена в размере 154 тыс. евро в рублях по курсу Банка России на день платежа. Суды всех трех инстанций взыскали долг с поручителя, но в решении указали сумму в рублях — 7,1 млн. В этой валюте сумма была зафиксирована в реестре требований кредиторов основного заемщика. Суды первой и апелляционной инстанций посчитали, что ответственность поручителя ограничена пределами этой суммы. В жалобе в ВС Банк указывал, что кредит выдавался в эквиваленте к сумме в валюте и также должен возвращаться. Проблема обострялась тем, что должник был признан банкротом. В судебном акте были приведены следующие доводы.

Во-первых, риски, связанные с банкротством должника не должны возлагаться только на кредитора. «Заключая с третьими лицами обеспечительные сделки, такие как договор поручительства, кредитор преследует очевидную цель оградить себя от невозможности исполнения должником возложенных на него обязательств. Природа обеспечительных обязательств состоит в том, что кредитор,

должник и поручитель заранее осознают возможность неисполнения должником основного обязательства. Выдавая обеспечение, поручитель принимает на себя все риски неисправности должника, в том числе связанные с банкротством последнего».

Во-вторых, то, что требование банка было включено в реестр конкурсных требований к должнику с указанием определенной суммы в рублях не повлекло изменения обязательства и не отменило валютную оговорку.

Для упорядочения ведения реестра требований кредиторов законодательство о банкротстве содержит специальные правила, определяющие порядок перевода денежных требований в иностранной валюте в валюту Российской Федерации, исходя из которых Банк зафиксировал валютный долг в отношении заемщика в рублях по курсу на дату введения наблюдения. В то же время валюта платежа по соглашению о кредитовании и договору поручительства осталась неизменной.



Определение денежных требований к должнику в рублевом эквиваленте в реестре требований кредиторов не изменяет обязательств поручителя и не ставит его в заведомо невыгодное положение по отношению к основному заемщику, учитывая, что курсовая валютная разница может принимать как отрицательные, так и положительные значения. Изменение судами валюты платежа поручителя, установленной договором, при банкротстве основного заемщика противоречит смыслу обеспечительного обязательства как установленного на случай невозврата полученного блага.

Из этого дела следует, что в том случае, когда в договоре поручительства включена валютная оговорка, даже после включения требования кредитора в реестр при банкротстве основного должника изменение курса влияет на размер ответственности поручителя.

Однако поручитель имеет право требовать от должника возмещения

того, что он заплатил кредитору (ст. 365 ГК). При предъявлении такого требования поручитель тоже может учитывать наступившее после платежа кредитору изменение курса иностранной валюты.

Изменение курса валюты не влечет изменения или прекращения обязательства

Валютные оговорки могут быть опасны, если курс иностранной валюты серьезно изменится. Известна проблема валютных заемщиков, заключивших кредитные договоры с условием о том, что проценты либо сумма платежа будут привязаны к курсу иностранной валюты. Попытка связать платежи с прежним относительно невысоким курсом валюты не была поддержана Верховным Судом РФ.

Верховный Суд РФ указал, что «риск изменения курса валюты долга лежит на заемщике» (*п. 8 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2017)*, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017).

По одному из рассмотренных Верховным Судом РФ дел, было указано, что «изменение курса иностранной валюты по отношению к рублю нельзя расценивать как существенное изменение обстоятельств, которое является основанием для изменения договора в соответствии со ст. 451 ГК РФ» (*Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.09.2016 N18-КГ16-102*).

Также и Конституционный Суд РФ не считает изменение курса валюты обстоятельством, освобождающим от ответственности или причиной изменения обязательства. Как сказано в Определении Конституционного Суда РФ от 26.05.2016 N 1019-О, «истцы не могли не знать, что в соответствии с законодательством о валютном регулировании курс рубля к иностранной валюте постоянно меняется. Таким образом, с учетом резких изменений курса до момента заключения договора истцы, получая кредит в иностранной валюте на длительный срок, сознательно приняли на себя риск повышения курса этой валюты к рублю».

Таким образом, валютные оговорки могут быть и полезны, и опасны. Главное — помнить о том, что курс валюты по определению изменчив.

Елена Останина,
юрист, к. ю. н.

М.Г. Мошкович,
старший юрист

РАБОТНИК-ИНВАЛИД: ТРУДОВЫЕ НЮАНСЫ

Статус инвалида дает работнику право на определенные льготы. Но только в том случае, если он предъявил компании свои документы об инвалидности. Кроме того, важно отслеживать срок действия таких документов.

Сокращенная рабочая неделя у инвалида не влечет уменьшения оплаты труда

Согласно индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) работник может работать в «специально созданных условиях по 34 часа в день». До этого у него была обычная пятидневка с двумя выходными (40 часов). Можно ли установить работнику режим работы 20 часов в неделю (5 рабочих дней по 4 часа) с сохранением полной оплаты труда? Или нужно платить пропорционально, поскольку это не 35-часовая рабочая неделя?

— Для инвалидов сокращенное рабочее время является нормой, поэтому им сохраняется полная оплата труда (ст. 23 Закона от 24.11.95 N 181-ФЗ (далее — Закон N 181-ФЗ)).

Что же касается продолжительности рабочей недели, то законодательство требует лишь, чтобы она была не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). А точные указания содержатся в ИПРА конкретного инвалида. Поэтому сотруднику нужно платить такую же зарплату, как и раньше, даже если количество часов в неделю меньше 35.

Увеличенный отпуск нужно предоставлять инвалиду ежегодно

Сотрудник — инвалид с 01.09.2011, III группа инвалидности, а дополнительные 2 дня к отпуску ему предоставлялись только один раз за все это время. Как теперь предоставить ему эти дни? За какой период это надо сделать — за 1, 2 или 3 года или за все время?

— Всем инвалидам положен удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ; ст. 23 Закона N 181-ФЗ). Его необходимо предоставлять работнику ежегодно, иначе вас могут оштрафовать за нарушение ТК (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Теперь вам нужно:

— или предоставить работнику отпуск из расчета 2 дня за каждый год, когда они не были предоставлены;

— или выплатить работнику за эти дни денежную компенсацию. Но он должен согласиться на замену отпуска на компенсацию и подать вам письменное заявление с соответствующей просьбой (ст. 126 ТК РФ).

Рекомендации ИПРА для инвалида не обязательны

Соискатель на работу официантом с графиком работы неделя через неделю по 11 часов в день имеет II группу инвалидности. В ИПРА указано, что он может работать не более 34 часов в неделю. У нас подобной работы нет. Несмотря на свою ИПРА, соискатель желает у нас работать. Имеем ли мы право принять его и если да, то как?

— По общему правилу если справка об инвалидности и ИПРА предъявлены работодателю сотрудником-инвалидом, то они обязательны для исполнения (ст. 224 ТК РФ; п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона N 181-ФЗ).

Поэтому если вы не можете обеспечить инвалиду предписанные программой условия труда, то придется отказать ему в трудоустройстве.

При этом для самого инвалида ИПРА носит рекомендательный характер, и он вправе отказаться от нее полностью или частично. Тогда работодатель освобождается от ответственности за невыполнение соответствующих требований программы (ст. 11 Закона N 181-ФЗ). Однако ТК соблюдать необходимо в любом случае, а он также содержит нормы, регулирующие труд инвалидов. В частности, инвалиду II группы запрещено работать более 35 часов в неделю (ст. 95 ТК РФ).

Таким образом, если соискатель готов отказаться от требования по количеству часов работы, то вы можете взять его на работу с графиком в пределах 35 часов в неделю. В таком случае инвалид должен написать вам заявление об отказе от исполнения ИПРА (в части режима работы), например так.

Я, Сергиенко Олег Владимирович, инвалид II группы, уведомляю о своем отказе от реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида № 45 к протоколу проведения МСЭ № 141 от 01.02.2017, выданной Бюро № 5 — филиалом ФКУ «ГБ МСЭ по г. Москве» Минтруда России, в части установления мне графика работы в пределах 34 часов в неделю.
01.08.2017 Сергиенко О.В.

Работник не обязан предъявлять ИПРА работодателю

Работник — инвалид II группы представил работодателю справку об инвалидности, ИПРА представлять отказался. Вправе ли работодатель потребовать ИПРА? Если работник откажется — подлежит ли работодатель ответственности за привлечение работника к сверхурочной работе, если впоследствии окажется, что такая работа ему запрещена?

— Вы можете только попросить работника предъявить ИПРА, он не обязан это делать. Если работник откажется, то предоставлять ему нужно только общие «инвалидные» льготы, предусмотренные ТК. В частности, при привлечении инвалида к сверхурочной работе необходимо (ст. 99 ТК РФ):

— ознакомить инвалида под подпись с его правом отказаться от сверхурочной работы;

— получить от него письменное согласие на привлечение к сверхурочной работе.

Ответственность за несоблюдение требований ИПРА работодатель в таком случае нести не должен, так как в этом нет его вины. У него не было возможности их соблюсти, поскольку работник отказался ИПРА предъявлять (ч. 1 ст. 1.5, ч. 2 ст. 2.1 КоАП РФ).

Для подстраховки попросите предъявить ее письменно и получите письменный отказ работника. Как вариант — пусть напишет вам заявление о своем полном отказе от исполнения ИПРА (по вышеприведенному образцу).

Льготы предоставляются только с момента предъявления справки об инвалидности

Справка об инвалидности выдана в 2012 г., сотрудница ее представила в августе 2017 г. Соответственно, допсоглашение об изменении условий работы подписано с ней в августе. Пересчитывать ли льготы (отпуск, сокращенная рабочая неделя) за I, II кварталы 2017 г.?

— Обязанности работодателя по предоставлению инвалиду полагающихся ему льгот возникают только после предъявления документов об инвалидности. Поэтому в допсоглашении обязательно нужно указать дату предъявления справки.

Сокращенный рабочий день установите со дня, следующего за днем получения справки. Что касается отпуска, то инвалиду он полагается удлиненный — 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ; ст. 23 Закона N 181-ФЗ). Следовательно, если в 2017 г. работник уже отгулял обычные 28 дней за соответствующий рабочий год, то ему нужно предоставить еще 2 дня; если не отгулял — то 30 дней.

Инвалид может работать дистанционно

При приеме на работу инвалид I группы представил ИПРА, где написано, что у него 3-я степень ограничения по труду и что он не способен к трудовой деятельности. Хотели его взять для работы на дому на телефоне. Можем ли мы привлечь его к трудовой деятельности?

сти несмотря на то что указано в ИПРА?

— Взять на работу такого инвалида вы можете только при условии, что он напишет отказ от исполнения ИПРА. При этом советуем оформить его как дистанционного работника, а не как надомника. Дело в том, что труд надомника должен быть связан с изготовлением какой-либо продукции (ст. 310 ТК РФ). А вот в отношении дистанционщиков ограничений по характеру работы нет (ст. 312.1 ТК РФ).

Для увольнения инвалида нужны основания

Работника признали инвалидом II группы, ввиду чего продолжать работать он не хочет. Возможно ли его увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (неспособность к труду по медицинским показаниям)?

— Нет, это основание подходит только для тех случаев, когда в ИПРА прямо указано, что работник полностью неспособен к трудовой деятельности. В остальных случаях все зависит от характера выполняемой им работы:

— если она не противоречит рекомендации медиков, то работник может уволиться по собственному желанию либо по соглашению сторон (пп. 1, 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

— если работа ему уже не подходит, то вы обязаны с письменного согласия работника перевести его на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отсутствии такой работы в компании либо при отказе инвалида от перевода трудовой договор с ним расторгается с выплатой двухнедельного выходного пособия (ст. 73, п. 8 ч. 1 ст. 77, ст. 178 ТК РФ).

Инвалид может замещать другого работника

Может ли работник — инвалид II группы (рабочей) замещать на период отпуска другого работника с доплатой и по своему индивидуальному графику работы (сокращенная рабочая неделя)?

— Да, может. Ведь замещение временно отсутствующего работника возможно только в пределах установленной нормы рабочего времени (ст. 60.2 ТК РФ). Следовательно, рабочее время инвалида не превысит установленных

СПРАВКА

Формально для увольнения инвалида, перевода его на другую работу или отстранения от работы по медицинским показаниям нужно медицинское заключение (п. 8 ч. 1 ст. 77, статьи 73, 76 ТК РФ). Однако ВС считает, что таким заключением можно считать справку об инвалидности и ИПРА. Поскольку других документов учреждения МСЭ не выдают (Определение ВС от 25.11.2011 № 19-В11-19; Апелляционное определение Мурманского облсуда от 10.03.2016 № 33-826/2016).

ему норм. Главное, чтобы совмещаемая работа не была противопоказана работнику по состоянию здоровья исходя из рекомендаций его ИПРА.

Сокращенный рабочий день инвалида уменьшается перед праздником

Необходимо ли накануне нерабочего праздничного дня уменьшать на 1 час продолжительность рабочего дня работника — инвалида II группы, которому установлен сокращенный рабочий день?

— Да, необходимо. На 1 час в предпраздничный день сокращается продолжительность того рабочего дня, который установлен соответствующему работнику (ст. 95 ТК РФ). Следовательно, если инвалиду установлен сокращенный рабочий день, то его тоже нужно сокращать.

Если инвалидность не продлена, работник теряет право на льготы

Справка об инвалидности выдана сроком на 1 год. По прошествии года работник не представил работодателю справку, подтверждающую продление инвалидности. Вправе ли работодатель без согласования с работником изменить продолжительность его рабочей недели с 35 часов на 40 часов? Как это оформить?

— Документом, подтверждающим наличие инвалидности, является справка

об инвалидности (п. 36 Правил, утв. Постановлением Правительства от 20.02.2006 N 95). Если срок, на который она была установлена, истек, а работник не принес вам следующую справку, то это может означать, что:

— или по результатам переосвидетельствования работнику не была присвоена инвалидность;

— или работник по каким-либо причинам не стал проходить переосвидетельствование.

Но на всякий случай уточните — вдруг работник просто забыл принести вам новую справку. Если нет, то он потерял право на сокращенный рабочий день.

Поскольку у этого работника режим рабочего времени отличался от общепринятого, то условие о режиме должно было быть зафиксировано в трудовом договоре (или в дополнительном соглашении к нему) (ст. 57 ТК РФ). Поэтому теперь вам необходимо подписать с ним дополнительное соглашение и зафиксировать в нем новый график работы из расчета нормальной продолжительности рабочего дня. На основании этого соглашения издайте приказ об изменении режима работы сотрудника.

Взносы «на травматизм» с выплат инвалидам начисляются по льготной ставке

Сотрудник получил инвалидность II группы. Как начислять с его зарплаты страховые взносы?

— Специальных ставок по взносам на пенсионное, медицинское страхование и страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством для инвалидов не предусмотрено, поэтому эти взносы следует начислять как обычно. А взносы «на травматизм» с выплат инвалидам I — III групп начисляйте по льготной ставке, которая составляет 60% от тарифа, соответствующего вашему классу профессионального риска (ст. 1, п. 1 ст. 2 Закона от 22.12.2005 N 179-ФЗ; ст. 1, 2 Закона от 19.12.2016 N 419-ФЗ). Делать это нужно с 1-го числа месяца, в котором получена инвалидность и выдана справка об инвалидности (п. 36 Правил, утв. Постановлением Правительства от 20.02.2006 N 95).

«Главная книга», N 17, 2017

ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА И РУКОВОДИТЕЛЯ

главная книга

Хотите получать этот журнал своевременно и по более низкой цене, чем при оформлении подписки по каталогам?

Обращайтесь в «КонсультантПлюс-Бурятия» по тел.: (301-2) 555-999 (для г. Улан-Удэ), 555-922 (для районов РБ)

Бумага надежнее

Законопроект



ПРОЕКТ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 268589-7
**«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬЮ 28
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА
 «О ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ
 НЕДВИЖИМОСТИ»»**
 (внесен в Государственную Думу 19.09.2017)



В Государственную Думу внесен законопроект, предусматривающий возвращение бумажной формы свидетельства о праве собственности на недвижимость, которая была упразднена с 1 января 2017 года.

Авторами поправок в закон «О государственной регистрации недвижимости» выступили глава партии «Справедливая Россия» Сергей Миронов и его заместители — Михаил Емельянов и Олег Нилов.

В пояснительной записке к законопроекту авторы поправок отмечают, что необходимость возвращения к привычной «бумажной» форме свидетельства обусловлена сомнением в безопасности системы информатизации Росреестра. Любой сбой в системе может оставить гражданина без прав на жилье, считают авторы. В таком случае свидетельство на бумажном носителе поможет доказать право собственности.

Кроме того, за выписку из реестра, которая нужна каждый раз при совершении какой-либо сделки с недвижимым имуществом, гражданам приходится платить, а также необоснованно увеличиваются временные затраты на получение таких выписок. Авторы ссылаются на большое количество обращений и жалоб граждан, преимущественно пожилого возраста, которые поступают в адрес депутатов Госдумы в связи с отменой выдачи свидетельств о государственной регистрации прав.

Один из авторов законопроекта, Сергей Миронов, объяснил разработку и внесение поправок «волнением граждан» из-за сообщений о многочисленных хакерских атаках, зависании систем и обвалах серверов.

Следует отметить, что это не первая попытка «справослов» вернуть бумажные свидетельства. Они уже внесли соответствующий законопроект в феврале 2017 года (N 112351-7). Однако тогда правительственная комиссия по законопроектной деятельности не стала поддерживать инициативу, указав, что выписка из ЕГРН в достаточной степени гарантирует защиту конституционных прав граждан, сведения о которых внесены в реестр. В связи с этим законопроект не допустили до рассмотрения в нижней палате парламента.

Новая редакция Закона о госрегистрации недвижимости в России вступила в силу 1 января. Согласно Закону все сведения о праве собственности теперь хранятся в едином государственном реестре недвижимости — ЕГРН.

Не нужен нам берег турецкий...

Законопроект



ПРОЕКТ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 162100-7
**«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 255 И 270 ЧАСТИ
 ВТОРОЙ НАЛОГОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ
 ФЕДЕРАЦИИ (о расширении перечня расходов на оплату
 труда, учитываемых для целей исчисления налога на
 прибыль организаций)»**
 (принят в I чтении 22.09.2017, постановление N 2266-7 ГД)



С 2018 года работодатели при определении налоговой базы по налогу на прибыль смогут учитывать затраты, понесенные ими на оплату турпутевок внутри РФ для своих работников и членов их семей. Соответствующий законопроект Госдума приняла в первом чтении.

«Целью законопроекта является государственная поддержка развития туризма в Российской Федерации и предоставление работающим лицам и членам их семей дополнительной возможности реализовать свое право на отдых», — говорится в пояснительной записке.

Затраты на оплату отдыха сотрудников (в пределах 50 тысяч рублей на человека) можно будет относить к расходам на оплату труда, учитываемым при исчислении налога на прибыль.

Турпутевки в счет налога также можно будет предоставлять супруге (супругу) сотрудника, его родителям, детям до 18 лет (или детям до 24 лет, обучающимся по очной форме).

«Подобные расходы являются для работодателей экономически обоснованными, поскольку повышают престиж работодателя, что позволяет как привлекать и удерживать высококвалифицированные кадры, так и оказывать помощь социально незащищенным работникам, например, многодетным, имеющим малолетних детей», — считает один из авторов законопроекта, председатель комитета СФ по социальной политике Валерий Рязанский.

При этом работодатели получают дополнительный механизм равномерного распределения отпусков работников в течение календарного года. К примеру, компания может принять решение компенсировать работнику стоимость путевки только в «несезон». По мнению разработчиков, такая мера будет способствовать развитию отечественных курортов.

Авторы пока не решили, будет ли оплата отдыха облагаться НДФЛ. В нынешней редакции законопроекта об этом ничего не сказано, но ко второму чтению авторы пообещали проработать этот вопрос.

Правительство РФ в своем отзыве поддержало законопроект, однако в тексте отзыва отмечается, что он приведет к образованию выпадающих доходов в региональных бюджетах в связи с недопоступлением по налогу на прибыль.

Таким образом, пока идея вызывает много вопросов, но Дума все-таки одобрила ее с надеждой на то, что все ответы удастся найти ко второму чтению.

В ПОМОЩЬ СТУДЕНТАМ – НОВЫЙ ДИСК “КОНСУЛЬТАНТПЛЮС: ВЫСШАЯ ШКОЛА”!

К началу учебного года вышел новый диск “КонсультантПлюс: Высшая школа” для студентов и преподавателей юридических и экономических дисциплин.

На диске представлена подборка документов и материалов из Системы КонсультантПлюс: правовые акты, материалы судебной практики, финансовые консультации, материалы популярных Путеводителей КонсультантПлюс, учебники и комментарии, материалы электронного журнала “Азбука права”.

Особый раздел диска — “Электронная библиотека студента” с учебниками по финансово-экономическим и юридическим дисциплинам, а также классической и современной специальной литературой.

Также на диске представлены обучающие материалы по работе с Системой КонсультантПлюс (тренингов-тестирующая система, сборник задач, руководство “Шаг за шагом”). У диска есть онлайн-приложение <http://www.consultant.ru/hs/>, с помощью которого доступ к полезной информации будет еще удобнее.

Информация на диске будет полезна во время учебы, поможет при подготовке к сессии и в решении повседневных правовых вопросов.

Актуальную и полезную для учебы информацию можно найти также в мобильном приложении “КонсультантПлюс: Студент”: ссылки и qr-коды для



его скачивания указаны на обложке диска. Приложение “КонсультантПлюс: Студент” содержит кодексы, законы РФ, материалы судебной практики, консультации, а также более 170 современных учебников по праву, финансам, экономике и бухучету.

Диск допущен Учебно-методическим объединением (УМО) в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по юридическим и финансово-экономическим специальностям. Диск “КонсультантПлюс: Высшая школа” выходит два раза в год, его можно получить бесплатно в вузе или в Региональном Информационном Центре Сети КонсультантПлюс.

В справочную правовую систему КонсультантПлюс включены новые консультации — готовые решения по вопросам исчисления и уплаты налога на доходы физических лиц (НДФЛ) — более 50 материалов с ответами на популярные вопросы бухгалтеров и образцами заполнения документов.

Рассмотрены темы:

- как сдать справку о доходах по форме 2-НДФЛ;
- как облагаются НДФЛ заработная плата и иные выплаты работникам;
- как налоговому агенту вернуть или зачесть переплату по НДФЛ;
- как сдать форму 6-НДФЛ;
- как предоставить имущественный вычет работнику;
- как облагаются НДФЛ командировочные выплаты;
- как ИП заполнить и сдать декларацию по форме 4-НДФЛ;
- как вести налоговый учет по НДФЛ в налоговых регистрах и многие другие.

В готовых решениях КонсультантПлюс специалисты найдут полную и развернутую информацию по каждому конкретному вопросу. В них детально



описан порядок заполнения форм и налоговых деклараций, есть ссылки на связанные материалы. Консультации написаны лаконично, понятным языком, информация в них структурирована, чтобы ее было легче считать.

Готовые решения — одни из фирменных материалов в системе КонсультантПлюс. Важное достоинство материалов — они регулярно обновляются с учетом изменений в законодательстве.

Готовые решения помогают специалистам оперативно найти информацию по своему вопросу и содержат пошаговые инструкции, что нужно сделать, как правильно произвести расчеты, какие документы заполнить. В поисковой выдаче материалы легко найти — они называются “Готовые решения”.

Лента новостей

Общее количество документов, находящихся в системах КонсультантПлюс на 01.10.2017, составляет

115 112 509

В ИБ “Бухгалтерская пресса и книги” раздела “Финансовые и кадровые консультации” включены книги:

— Дворецкий В.Р., Межуева Т.Н., Либман К.А. и др. “Постатейный комментарий к Налоговому кодексу Российской Федерации. Часть первая” (под ред. А.В. Касьянова, Л.В. Чистяковой), 7-е изд., перераб. и доп., М., “Гросс Медиа”, “РОСБУХ”, 2017, 1258 с. В книге даны комментарии к положениям части первой НК РФ с учетом изменений, вступивших в силу в 2017 г., таких как, в частности, передача полномочий по администрированию страховых взносов от ПФР и ФСС РФ налоговым органам, и др.

— Филина Ф.Н., Толмачев И.А., Соловьева Д.В. “Типичные ошибки при исчислении налогов и страховых взносов” (под ред. Т.В. Гороховой), 5-е изд., перераб. и доп., М., “Гросс Медиа”, “РОСБУХ”, 2017, 636 с. В книге проанализированы интересные и спорные моменты, касающиеся исчисления и уплаты налога на прибыль, НДС, имущественных налогов, НДФЛ и страховых взносов, а также рассмотрены ошибки, наиболее часто встречающиеся при исчислении налогов и взносов, и др.

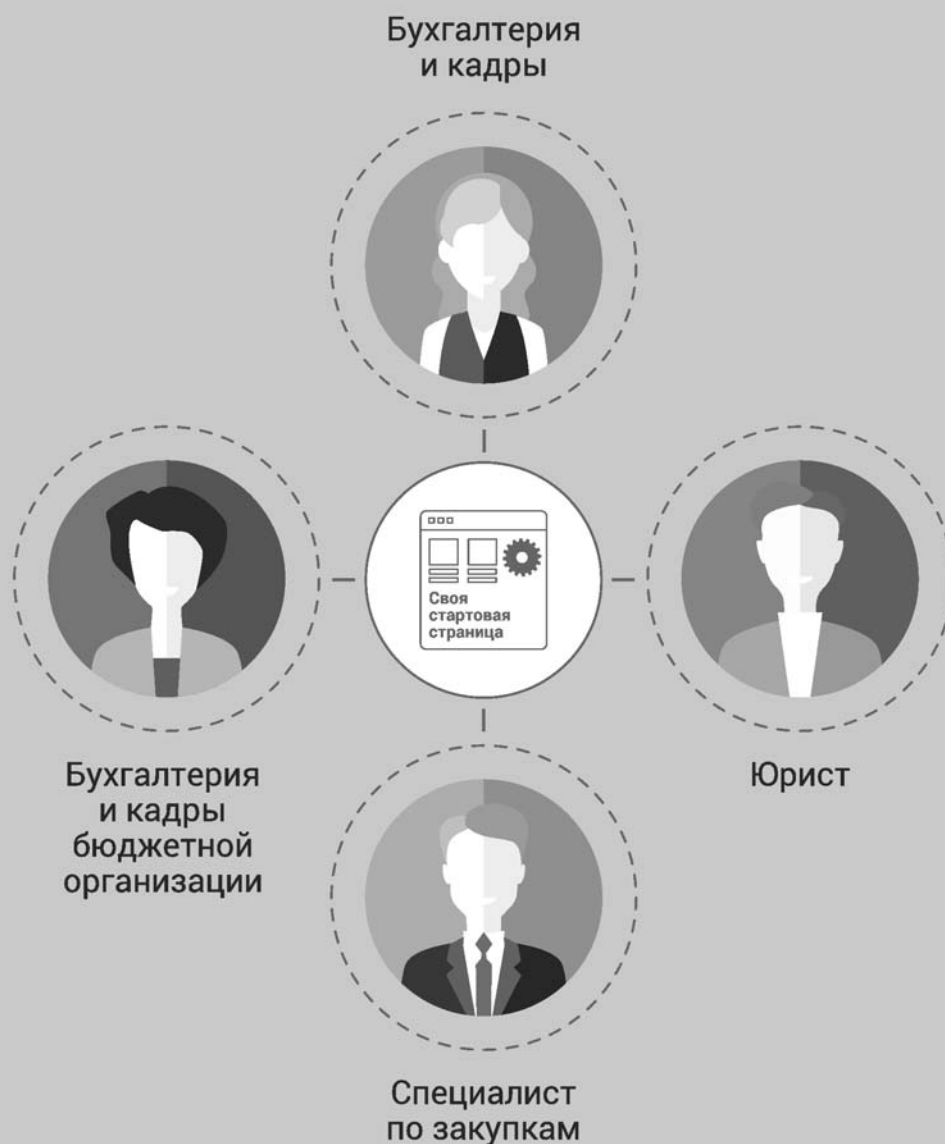
— Веснин В.Р. “Управление персоналом в схемах: Учебное пособие”, М., “Проспект”, 2017, 96 с. В книге рассмотрены способы отбора персонала, нюансы проведения аттестационной оценки персонала, основные требования к организации рабочего места, а также порядок обеспечения безопасных условий труда.

В ИБ “Постатейные комментарии и книги” раздела “Комментарии законодательства” включена книга:

— “Меры косвенного принуждения в исполнительном производстве” (Парфенчикова А.А.) (под ред. В.В. Яркова) (“Статут”, 2017). Автор монографии приводит понятие института косвенного принуждения, разрабатывает классификацию соответствующих способов воздействия на должника, определяет их место в общей системе принудительных мер, применяемых в ходе исполнительного производства. В работе освещается концепция установления мер косвенного принуждения, а также оцениваются перспективы развития данного института в России, даются рекомендации по дальнейшему совершенствованию законодательства в области применения института косвенного принуждения в российском исполнительном производстве.

ТЕХНОЛОГИЯ **ТОП**

ТВОЙ ОПТИМАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

consultant.ru

Информационный центр “КонсультантПлюс – Бурятия”

670031, г. Улан-Удэ, ул. Бабушкина, 9а.

Телефон “Горячей линии”: (301-2) 555-999 (для г. Улан-Удэ), 555-922 (для районов РБ)