



14 апреля 2021 года

Обзор законодательства

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

Уточнен порядок хранения электронных документов

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ подготовило законопроект об уточнении порядка хранения и передачи электронных документов:

1. Электронные документы можно будет хранить централизованно у организаций, получивших соответствующую аккредитацию;
2. Министерство предлагает внести в закон о бухгалтерском учете запрет на необходимость передачи регистров бухгалтерского учета и иных документов на бумажных носителях.

Документ: <https://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=113879>

Подготовлен проект изменения декларации по НДС

Изменения в форме декларации по НДС должны вступить в силу с отчетности за третий квартал 2021 года. Дополнительную информацию в приложениях к декларации нужно будет заполнять в связи с введением системы

отслеживаемости товаров, согласно которой ряд товаров, ввозимых на территорию РФ, должен будет сопровождаться дополнительными реквизитами, которые позволят отслеживать движение данных товаров внутри страны.

Документ: Проект приказа ФНС, ID проекта 04/15/03-21/00114000

Утвержден новый порядок получения и выставления электронных счетов-фактур

Минфин России утвердил новый порядок работы с электронными счетами-фактурами, который вступит в силу с 1 июля 2021 года. Согласно новому порядку организации смогут заключать с операторами ЭДО договоры на проверку полученных и выставленных документов, а также должны будут следовать определенному порядку действий в случае обнаружения ошибок.

Документ: Приказ Минфина России от 05.02.2021 N 14н

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Временные правила оформления листов нетрудоспособности в связи с карантином для лиц старше 65 лет

Продлен срок действия временного порядка оформления листков нетрудоспособности и выплат по ним до 1 мая. Если в регионе самоизоляция остается обязательной для работников 65 лет и старше, право на больничный сохраняется по 30 апреля включительно.

Продление или оформление нового листа нетрудоспособности осуществляется ФСС на основании тех данных, которые направляют работодатели.

Документ: Постановление Правительства РФ от 31.03.2021 N 494

Социальный налоговый вычет по НДФЛ на физкультурно-оздоровительные услуги

Опубликован закон, дающий право физическому лицу получить социальный налоговый вычет на физкультуру для себя и своих детей до 18 лет.

Максимальный размер вычета будет ограничен 120 тыс. руб. в год с учетом других социальных вычетов. При этом будут обязательными следующие требования:

- услуга включена в перечень, который утвердит правительство;
- у оказывающих ее организаций или ИП деятельность в области физкультуры и спорта считается основной;
- такие организации и ИП включены в специальный перечень, утвержденный Министерством спорта.

Вычет можно будет получить, подав декларацию в инспекцию, с 2022 года.

Документ: Федеральный закон от 05.04.2021 N 88-ФЗ

Многодетные работники смогут брать отпуск в удобное для них время

С 20 марта сотрудники с 3 и более детьми до 18 лет получают право использовать ежегодный отпуск в любой удобный период по своему усмотрению при условии, что младшему ребенку менее 14 лет. В настоящий момент данная льгота доступна для многодетных работников в случае, если все дети младше 12 лет.

Документ: Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ

Разъяснения Минтруда: День отдыха за работу в выходной или праздник не влияет на зарплату

За месяц, в котором работник работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы, а за месяц, в котором работник взял день отдыха, – заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Документ: Письмо Минтруда России от 21.01.2020 N 14-1/ОФГ-327

Планируется увеличение штрафов за нарушения в области воинского учета

В первом чтении принят проект Федерального закона об увеличении штрафов за нарушения при ведении воинского учета.

Отсутствие уведомления о принятых и уволенных гражданах, состоящих на воинском учете, повлечет за собой административный штраф в размере от 3 тыс. до 10 тыс. руб.

В данный момент штраф за указанное нарушение составляет от 1 тыс. до 5 тыс. руб.

Документ: Проект Федерального закона N 637094-7

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В ТК РФ предлагается закрепить возможность проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния здоровья работников

Согласно проекту, для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры до начала или в начале рабочего дня (смены, рейса) (предсменные, предрейсовые медицинские осмотры), а также в течение (текущие (внутрисменные, внутрирейсовые) медицинские осмотры) и (или) по окончании либо в конце рабочего дня (смены, рейса) (послесменные, послерейсовые медицинские осмотры).

Допускается проведение указанных обязательных медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния здоровья работников, в соответствии с законодательством в сфере охраны здоровья.

Для отдельных категорий работников правоохранительных органов с учетом особенностей работы обязательные медицинские осмотры по решению соответствующего органа могут проводиться лишь в течение рабочего дня (смены).

Вступление в силу указанных положений предполагается с 1 июля 2021 года.

Документ: Проект Федерального закона "О внесении изменений в статью статьи 213 и 330.3 Трудового кодекса Российской Федерации"

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений предложены рекомендации по организации дистанционной (удаленной) работы

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

- порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;
- порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;
- формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом РФ, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;
- режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;
- условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса РФ);
- порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;
- обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;
- порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информационных средств

(если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

- порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;
- распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников, с учетом особенностей их работы;
- иных положений, связанных с организацией дистанционной работы.

В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

- *работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;*
- *беременных женщин;*
- *работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;*
- *работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;*
- *работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительноболеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;*
- *инвалидов;*
- *других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.*

Документ: <Письмо> Минтруда России от 26.02.2021 N 14-2/10/П-1550 (вместе с проектом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению категорий работников, в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях)

DISCLAIMER: Настоящий обзор законодательства носит исключительно информационный характер и не является в том или ином виде юридической и/или налоговой консультацией. ООО "АБУ" (ОГРН 1027739238570) не несет ответственности за те или иные действия, совершенные любым лицом в связи с настоящим обзором законодательства.