



# ЮРИСТ

## Нельзя сократить работника в тот день, когда истекает двухмесячный срок предупреждения об увольнении.

Такой вывод следует из анализа *апелляционного определения Верховного суда Республики Мордовия от 08.11.2016 по делу N 33-2523/2016*.

Сократить работника можно лишь на следующий день после истечения двухмесячного срока предупреждения. В практике встречается иной подход: суды признают сокращение законным в день истечения этого срока.

Верховный суд Республики Мордовия также подчеркнул, что двухмесячный срок начинается течь по правилам ТК РФ не со дня предупреждения о предстоящем сокращении, а со следующего дня.

В рассмотренном деле работодатель 31 марта под роспись уведомил сотрудника о сокращении, а 31 мая уволил в связи с сокращением штата.

Апелляция указала: двухмесячный срок предупреждения надо было отсчитывать не с 31 марта, а со следующего дня — с 1 апреля. Соответственно, истекал такой срок не 31 мая, а 1 июня. В связи с этим суд посчитал, что работник

мог быть уволен не ранее чем со 2 июня. Тем самым двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении не был соблюден, а значит, сокращение незаконно.

Есть случаи, когда суды в подобных ситуациях встают на сторону работодателя. По их мнению, сотрудника можно уволить в день истечения двухмесячного срока предупреждения. Причем они признают правомерным исчисление такого срока с даты предупреждения о предстоящем сокращении. Среди судов, которые применяли подобный подход, — Мосгорсуд, Красноярский краевой суд.

Поскольку в судебной практике нет единообразия, полагаем, работодателю рискованно сокращать сотрудника в день истечения двухмесячного срока предупреждения и исчислять такой срок со дня предупреждения. Если дело дойдет до суда, он может поддержать работника, как это сделал Верховный суд Республики Мордовия.

Более подробно этот вопрос можно посмотреть в *Путеводителе по трудовым спорам* в разделе «*Спорные ситуации при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников*». В этом же материале можно освежить в памяти последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Информация представлена в удобной таблице со ссылками на нормативные документы и примечаниями специалистов программы КонсультантПлюс.

Если же нужна судебная практика Карелии, можно обратиться к *Архиву решений судов общей юрисдикции*.

том, как заключить мировое соглашение, что должно в нем содержаться, как его обжаловать и принудить сторону к его исполнению.

• **Изменения в регистрации недвижимости и кадастровой оценке** («ЭЖ-Юрист», № 50, 2016) - автор описывает порядок государственной регистрации прав на объект недвижимости, выясняет, кто может обратиться с заявлением о постановке на учет объекта недвижимости, раскрывает перечень оснований для приостановления осуществления государственного кадастрового учета и др.

Для того, чтобы найти интересную Вам статью, введите ее название в строку *Быстрого поиска*.



### В центре внимания! (периодика для юриста)

Эти полезные статьи Вы можете найти в системе КонсультантПлюс:

• **О распределении судебных расходов** («ЭЖ-Юрист», № 49, 2016) - в статье рассматриваются случаи распределения судебных расходов при уменьшении исковых требований, отказе от иска, изменении его предмета или основания и т.д.

• **Мировое соглашение по трудовым спорам** (статья подготовлена для системы КонсультантПлюс) - материал о

## Работаем в системе КонсультантПлюс



### Поставка товара и сопроводительные документы: оплатить или подождать?

**Задача:** Лишний рубль на счете организации никогда не лишней. Осо-

бенно если купили большую партию товара. А тут еще и поставщик повод для неоплаты дал — не предоставил вовремя счет-фактуру, который по условиям договора является основанием для оплаты расчетов. Или все же это не повод задерживать деньги? И если что, в суде обяжут выплатить неустойку по договору? Давайте найдем ответ с помощью системы КонсультантПлюс.

**Решение:** В строке *Быстрого поиска* набираем запрос «оплата товара нет счета-фактуры».

Первым результатом будет *Путеводитель по судебной практике ГК РФ* — раздел «*Поставка товаров*». Система акцентирует внимание на пункте 6.2 Путеводителя — а именно о том, что отсутствие счета-фактуры в данном случае не освобождает покупателя от обязанности оплатить товар. Кроме вывода представлена актуальная судебная практика, основанная на правовой позиции ВАС РФ. По ссылкам можно перейти в определения судов, подробнее познакомиться с ситуациями и сравнить их со своей.

Если же Вы хотите посмотреть судебную практику Карелии по ст. 516 ГК РФ «Расчеты за поставляемые товары», рекомендуем обратиться к *Архиву решений арбитражных судов первой инстанции*, доступ к которой организован со стартовой страницы программы КонсультантПлюс. В поле **Название документа** нужно ввести «*Карелия*», а в поле **Текст документа** — *ст. 516 ГК РФ*. В результате Вы получите обширную подборку судебной практики по данному вопросу — в том числе февральские решения Арбитражного суда Республики Карелия в феврале 2017 г.

**Вывод:** Можно, конечно, для поиска решения задачи и судебной практики пользоваться сайтами судов. Можно руководствоваться опытом прошлых лет. А можно посмотреть в системе КонсультантПлюс и легко и быстро получить самую актуальную информацию.

Приложение к еженедельному правовому обозрению «Сочные новости» за февраль 2017 г.

Издается ООО «Консультант-сервис». Адрес: г. Петрозаводск, ул. Ф. Энгельса 10, оф. 410, тел. /факс (8142) 78-20-44, 78-20-34, e-mail: [hotline@zakon.onego.ru](mailto:hotline@zakon.onego.ru). Перепечатка и использование материалов правового обозрения только с разрешения ООО «Консультант-сервис».



# Сочные новости

Приложение к еженедельному правовому обозрению за февраль 2017  
Издание РИЦ № 470  
ООО «Консультант-сервис»

## РУКОВОДИТЕЛЬ

### Профессиональные стандарты и НОК.

С 1 июля 2016 г. официально введены профессиональные стандарты, а с 1 января 2017 г. — независимая оценка квалификации работников. Тема новая, судебной практики нет. Однако уже сейчас необходимо принять решение, вводить у себя на предприятии профстандарты или подождать первых ласточек из зала суда и опыт внедрения коллег-руководителей.

Профстандарты четко устанавливают основные производственные функции работника, его действия, а также необходимые знания и умения для их выполнения. Их удобно использовать для оценки работника при приеме на работу.

Ст. 195.3 ТК РФ предписывает применять профстандарты, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, если закон предписывает, например, медицинскому работнику иметь определенное образование, придется его перевести на профессиональный стандарт. Если он уже разработан, конечно. И это не зависит от того, коммерческой организацией вы управляете или она финансируется из бюджета — здесь закон для всех одинаков.

Причем бюджетникам, ГУПа, МУПам в этом плане проще, ведь у них есть Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 со сроками внедрения и другими рекомендациями. Коммерческим организациям также разумно руководствоваться этим Постановлением. В нем разумно подчеркивается, что ввод профстандартов должен происходить:

- поэтапно. Но этапы не конкретизированы. Следовательно, для каждого предприятия можно определить удобные ему этапы.
- со своевременным изменением ЛНА компании.
- с обучением персонала и последующим расставанием с сотрудниками, которые «не дотягивают» до нового уровня работы.

Более подробно прочитать о профстандартах можно в материале системы КонсультантПлюс «*Профстандарты для сотрудников*» и в *Путеводителе по кадровым вопросам*. Также Вы можете посетить *семинар*, подготовленный специалистами нашего РИЦ. Следите за расписанием на последней странице газеты «Ваш консультант!»



### В центре внимания! (периодика для руководителя)

Эти полезные статьи Вы можете найти в системе КонсультантПлюс:

• «**Заигрывание**» клиента как маркетинговый ход («Банковское обозрение», № 1, 2017) - разрабатываем стратегию удержания клиентов.

• **Поставщик на УСНО, госконтракт и НДС** («Бухгалтер Крыма», № 12, 2016) - отличная статья для субъектов малого предпринимательства, которые работают с государственными заказчиками. А также для госзаказчиков, кото-

рых смущает цена без НДС в коммерческом предложении.

• **Интервью: Некоторые компании обанкротились не из-за кризиса, а из-за того, что переборщили с оптимизацией издержек** («Управление персоналом», № 25, 2016) - анализ оптимизации бизнес-процессов и сокращения издержек от топ-менеджера торговой сети «Пятерочка».

• **Условия труда: споры и анализ** («Управление персоналом», № 29, 2016) - отличный анализ судебной практики по обеспечению условий труда работникам

Для того, чтобы найти интересную Вам статью, введите ее название в строку *Быстрого поиска*.

Приятного чтения!

## Работаем в системе КонсультантПлюс



### KPI: оцениваем эффективность сотрудников.

**Задача:** Одной из основ успешной деятельности предприятия является справедливая оплата труда сотрудников. Причем система должна быть понятной не только руководителю, но и работникам. Одним из самых

эффективных методов является введение KPI — ключевых показателей эффективности. Необходимо оценить, стоит ли вводить эту систему у себя на предприятии? Чтобы составить представление о KPI, воспользуемся системой КонсультантПлюс.

**Решение:** В строке *Быстрого поиска* набираем запрос «KPI».

О KPI пишут много — в кризис важно понять, кого из сотрудников стоит удерживать на рабочем месте, а с кем лучше расстаться. Вот наиболее заметные статьи, которые Вы увидите на первой странице результатов запроса:

- Как повысить эффективность персонала с помощью системы KPI? («Управление персоналом», № 4, 2015)
- Ключевые показатели эффективности («Отдел кадров коммерческой организации», № 10, 2016)
- Интервью: Лидеру важно знать, что он обладает определенной властью и может лично влиять на результат работы своих подчиненных («Управление персоналом», 2016, N 8), где показан опыт внедрения KPI на конкретном предприятии, занимающемся оказанием услуг.
- Стимулировать нельзя мотивировать («Банковское обозрение», № 9, 2016)
- Не существует идеального способа оценки труда работника («Управление персоналом», 2016, N 8) - статья о «подводных камнях» введения KPI на предприятии.

**Вывод:** с помощью системы КонсультантПлюс мы быстро нашли публикации по интересующей нас теме. И теперь есть базис для того, чтобы Вы как руководитель приняли взвешенное решение по управлению сотрудниками.



## БУХГАЛТЕРИЯ

### Налоги: изменения в феврале 2017 г.

Глобальные корректировки в работе бухгалтера уже произошли 1 января 2017 г. Однако и в феврале нас ждет еще немало изменений в налогообложении, которые нужно учесть в работе.

**1 февраля** — с этого момента не допускается регистрация и перерегистрация ККТ, которая не обеспечивает передачу оператору фискальных данных каждого кассового чека или бланка строгой отчетности в электронной форме, содержащих фискальный признак.

*Источник: Федеральный закон от 03.07.2016 N 290-ФЗ; Информация ФНС России; Информация ФНС России; "Вопросы субъектов предпринимательской деятельности по применению новых типов контрольно-кассовой техники" (Приложение N 2 к Протоколу совещания по вопросу о переходе на применение новых типов контрольно-кассовой техники от 24.11.2016 N 10).*

**4 февраля** — расширен перечень случаев, в которых организации и ИП вправе использовать фискальный накопитель, срок действия ключа фискального признака которого составляет не менее 13 месяцев. Организации и ИП, применяющие ККТ при осуществлении расчетов, указанные в аб. 1 п. 6 ст. 4.1 Федерального закона от 22.05.2003 N 54-ФЗ, вправе использовать фискальный накопитель, срок действия ключа фискального признака которого составляет не менее 13 месяцев, при:

- применение организациями и ИП общего режима налогообложения;
- организация или ИП являются платежными агентами (субагентами).

*Источник: Постановление Правительства РФ от 25.01.2017 N 70.*

**5 февраля** — для применения налоговых льгот по налогу на прибыль организаций или НДС участникам ре-

гиональных инвестиционных проектов, для которых не требуется включение в реестр, необходимо представлять заявление по установленной форме. Основания и условия применения и отмены налоговых льгот таким участниками, установлены ст. 25.12-2 НК РФ.

*Источник: Приказ ФНС России от 27.12.2016 N ММВ-7-3/719@.*

**6 февраля** — справки о состоянии расчетов по налогам, сборам, страховым взносам, пеням, штрафам, процентам организаций и ИП, а также физлиц, не являющихся ИП, представляются по новым формам. При этом утрачивает силу Приказ ФНС России от 05.06.2015 N ММВ-7-17/227@, утвердивший ранее действовавшие аналогичные формы.

*Источник: Приказ ФНС России от 28.12.2016 N ММВ-7-17/722@.*

**16 февраля** — истекает срок, в который оказывающие услуги сельскохозяйственным товаропроизводителям организации и ИП, желающие перейти на ЕСХН, должны уведомить об этом налоговые органы

*Источник: Федеральный закон от 23.06.2016 N 216-ФЗ.*

**28 февраля** — вступает в силу Приказ ФНС России от 30.11.2016 N ММВ-7-3/646@, которым утверждена форма налоговой декларации по НДС при оказании иностранными организациями услуг в электронной форме и порядок ее заполнения. Указанная форма начинает применяться с представления налоговой декларации за I квартал 2017 года.

*Источник: Приказ ФНС России от 30.11.2016 N ММВ-7-3/646@.*

Также вступает в силу Приказ ФНС России от 05.12.2016 N ММВ-7-21/668@, которым утверждена новая форма налоговой декларации по транспортному налогу и порядок ее заполнения. Она начинает применяться с представления налоговой декларации по транспортному налогу за налоговый период 2017 года.

*Источник: Приказ ФНС России от 05.12.2016 N ММВ-7-21/668@. Письмо ФНС России от 29.12.2016 N ПА-4-21/25455@; Информация ФНС России).*

организации в соответствии с последними изменениями в законодательстве.

• **Разъездной характер работ:** для кого установлен, каковы особенности налогообложения («Бухгалтер Крыма», № 1, 2017) - рассматриваются обложение компенсаций за разъездной характер работ НДС и страховыми взносами, налогообложение затрат, связанных с разъездным характером работы сотрудника, при УСНО и ОСНО.

Для того, чтобы найти интересную Вам статью, введите ее название в строку **Быстрого поиска**.

Приятного чтения!

### Исправляем ошибки в 6-НДФЛ.

**Задача:** расчет 6-НДФЛ, наверное, стал главной головной болью бухгалтера в 2016 году. Но ФНС интерпретирует ситуацию так, а Минфин РФ совсем по-другому. То ФНС выпускает противоречащие друг другу



### В центре внимания! (периодика для бухгалтера)

Эти полезные статьи Вы можете найти в системе КонсультантПлюс:

• **Как определить группу ОС** («Главная книга», № 1, 2017) - отличная статья о том, как использовать новую классификацию основных средств, действующую с 01.01.2017.

• **Учетная политика: проверка на актуальность** («Главная книга», № 1, 2017) - корректируем учетную политику

### Работаем в системе КонсультантПлюс



письма с интервалами в неделю. Да и на практике случаются нетривиальные ситуации. Вот бухгалтер и вынужден подавать корректировки. А как иначе? Если ИФНС обнаружит, что в 6-НДФЛ содержатся недостоверные сведения, на организацию будет наложен штраф в размере 500 руб. за каждый документ с ошибками. Мелочь — а неприятно. И без обрата корректировки не обойтись. Найдем его в системе КонсультантПлюс.

**Решение:** В строке **Быстрого поиска** набираем запрос «**корректировка 6-НДФЛ**».

Первым результатом будет **Типовая ситуация «Как корректировать 6-НДФЛ?»** В ней мы увидим способы корректировки КПП, ОКТМО и других ошибок, а также скриншот корректировочной 6-НДФЛ для конкретной ситуации. Также Типовая ситуация содержит ссылки на подробное руководство по заполнению расчета 6-НДФЛ и разбор отражения отпусков. И тоже с примерами.

**Вывод:** Не так страшен 6-НДФЛ, как кажется на первый взгляд. В системе КонсультантПлюс есть подробные и постоянно обновляемые инструкции о том, как правильно его заполнять. А если все же сомневаетесь — обращайтесь на Личную консультацию. Наши специалисты Вам помогут!



## ОТДЕЛ КАДРОВ

### Начисляем «северные» надбавки.

Кадровику в Карелии волей-неволей нужно разбираться во всех тонкостях северных надбавок. Размер и порядок ее зависит от группы, к которой относится тот или иной район или местность, и от стажа работы в северных условиях.

Так согласно Постановлению Совета Министров СССР от 10.11.1967 N 1029:

- районы Крайнего Севера - Беломорский, Калевальский, Кемский и Лоухский районы, г. Костомукша,
- районы, приравненные к районам Крайнего Севера, — Кондопожский, Лахденпохский, Медвежьегорский, Муезерский, Олонецкий, Питкярантский, Прионежский, Пряжинский, Пудожский, Сеgezский, Суоярвский районы, г. г. Петрозаводск и Сортавала.

Таблица с «северным» стажем в зависимости от того, жил ли в Карелии работник всю жизнь или приехал из более южного региона, известна всем. Но на практике возникают сложные ситуации. Некоторые из них мы разберем.

**Работник в течение года неоднократно направлялся в командировку в европейскую часть России. Подлежит ли это время исключению из стажа, дающего право на северную надбавку?**

Да, поскольку в период командировки работник трудился в местности, не отнесенной к районам, в которых выплачивается процентная надбавка (ст. 317 ТК РФ).

**Сохраняется ли право на надбавку при возвращении на Север?**

Да, должны. Ведь он уже заработал стаж для максимальной надбавки (Пункт 1 Постановления Правительства РФ от 07.10.1993 N 1012; Определение ВС РФ от 23.12.2004 N КАС04-596).

**Сотрудник привлекался к оплачиваемому труду в пе-**

**риод отбывания наказания в местах лишения свободы в районе Крайнего Севера. Нужно ли учитывать этот период в северном стаже при начислении надбавок к зарплате?**

Нет, так как осужденные к лишению свободы, привлекаемые к оплачиваемому труду, работают не по трудовому договору (ст. 16 ТК РФ).

**Нужно ли учитывать отпуск по уходу за ребенком в стаже для северных надбавок?**

Да, весь период отпуска по уходу за ребенком до 3 лет засчитывается в стаж для начисления процентных надбавок (Пункт 7 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.11.1989 N 375/24-11).

**На работу в районе Крайнего Севера приняли сотрудника в возрасте 20 лет. Раньше он нигде не работал, но родился и жил в этом же городе. Нужно ли начислять ему надбавку в максимальном размере с первого дня работы?**

Нет, надбавку в максимальном размере с первого дня работы для молодежи нужно начислять, если:

- на 1 января 2005 г. работник прожил в районах Крайнего Севера не менее 5 лет;
- поступил на работу до этой даты.

Сотруднику до 30 лет надбавка начисляется в ускоренном порядке, так как он до поступления на работу проживал тут не менее 1 года: при стаже работы 6 месяцев - в размере 20%; при стаже 1 год - 40%; при стаже 1,5 года - 60%; при стаже 2,5 года - 80%.



### В центре внимания! (периодика для кадровика)

Эти полезные статьи Вы можете найти в системе КонсультантПлюс:

• **"Наркосправка" при приеме на работу** («Главная книга», № 1, 2017) - анализ изменения ст. 65 ТК РФ, вступивших в силу с 01.01.2017. Статья отвечает на вопросы: у кого ее нужно требовать и как отказать кандидату, если он ее не предоставил.

• **Зарплата менеджера и МРОТ** («Туристические и гос-

тиничные услуги: бухгалтерский учет и налогообложение», № 6, 2016) - интересная статья для всех, у кого есть работники с окладно-премиальной системой оплаты труда.

• **Выдача документов работнику** («Отдел кадров коммерческой организации», № 11, 2016) - оказывается, в ст. 62 ТК РФ содержится далеко не полный перечень документов, которые работник имеет право потребовать у организации. Какие еще — читайте в статье!

Для того, чтобы найти интересную Вам статью, введите ее название в строку **Быстрого поиска**.

Приятного чтения!

### Работаем в системе КонсультантПлюс



### Увольнение «срочника» во время болезни: быть или не быть?

**Задача:** Так бывает: работник со срочным трудовым договором внезапно в последний свой день на работе оказался временно нетрудоспособным. То ли звезды так повернулись, то ли кирпич на ногу упал, а может быть, решил он таким образом отсрочить увольнение. Мало ли что придумает человек в стрессовой ситуации. Нам же важно понять, не нарушим ли мы трудовое законодательство, уволив человека на больничном. И поможет нам в этом система КонсультантПлюс.

**Решение:** В строке **Быстрого поиска** набираем запрос «**увольнение во время больничного при срочном трудовом договоре**».

Первым результатом будет **Типовая ситуация «Как уволить работника по истечении срока трудового договора?»** В ней мы сразу увидим ответ на свой вопрос: **болезнь работника**, с которым заключен срочный договор, не является **основанием для его продления**. Поэтому, даже если временный работник болеет, его все равно надо уведомить о предстоящем увольнении и уволить в срок, установленный трудовым договором. Пособие по временной нетрудоспособности работнику, уволенному в период болезни, вы рассчитываете и выплачиваете в обычном порядке.

Отлично! Ответ найден! Но надо понимать и правовую составляющую своих действий.

Вторым результатом будет **Путеводитель по кадровым вопросам** — раздел «**Увольнение**». В нем отдельно описываются наиболее часто встречающиеся в практике ситуации, причем дается не только ответ на вопрос, но и **правовое обоснование**. И прочитав его, мы понимаем, что расторгнуть срочный трудовой договор во время болезни работника не только можно, но и нужно. Иначе согласно ст. 58 ТК РФ он будет считаться заключенным на неопределенный срок.

**Вывод:** Быстро решить сложную задачу — навык настоящего профессионала. С системой КонсультантПлюс это можно сделать за один поисковый запрос. Пользуйтесь — и будьте эффективны!