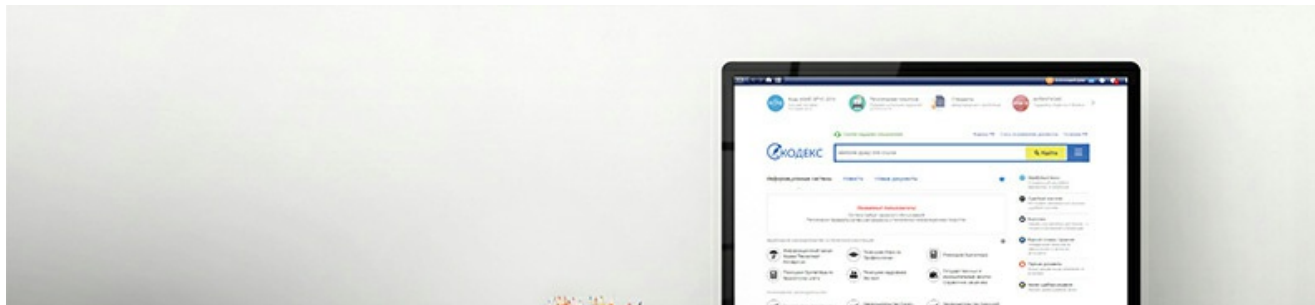


09.04.2021

Кодекс-info



Самое важное и интересное для бухгалтеров и юристов

Что нас ждет в апреле?

Представляем нашим читателям обзор важных изменений в законах, которые вступили в силу с 1 апреля.

Проиндексированы социальные пенсии

С 1 апреля социальные пенсии проиндексированы на 3,4%.

См. подробнее: [Постановление Правительства РФ от 23.03.2021 N 443](#).

Обязательная предустановка отечественного ПО

На смартфонах, планшетах, телевизорах Smart TV, ноутбуках и персональных компьютерах, произведенных после 1 апреля 2021 года, обязательно должно быть предустановлено российское программное обеспечение.

См. подробнее: [Предустановка российского ПО стала обязательной](#).

Экзамен на водительские права пройдет по-новому

Для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов и составов транспортных средств оценка управления транспортным средством будет осуществляться в условиях реального дорожного движения, так называемая «площадка» отменена. Для водителей мототранспортных средств практический экзамен будет проводиться на прежних условиях. При проведении практического экзамена смогут присутствовать наблюдатели.

Теоретическую часть экзамена зафиксируют на видео.

См. подробнее: [Утвержден новый регламент сдачи экзамена на получение водительских прав, постановление Правительства РФ от 20.12.2019 N 1734](#).

Новые штрафы для бизнеса

Нарушение сроков оплаты договоров в сфере закупок, если договор заключен с субъектом малого и среднего предпринимательства, влечет за собой наложение следующих

административных штрафов:

— от 30 до 50 тысяч рублей для должностных лиц;

— от 50 до 100 тысяч рублей для юридических лиц.

См. подробнее: Установлен административный штраф за нарушение заказчиком срока оплаты по закупкам у субъектов МСП.

Изменения в законодательстве о закупках

Вступили в силу поправки об электронных малых закупках, согласно которым предельный размер цены контракта при проведении закупок товара у единственного поставщика в электронной форме составляет 3 млн рублей. Для электронных закупок малого объема до 3 млн рублей у единственного поставщика комиссия не создается.

См. подробнее: Федеральный закон от 27.12.2019 N 449-ФЗ, письмо Минфина России от 12.02.2021 N 24-06-08/9591.

Цены на табачную продукцию

Меры государственного воздействия на уровень цен табачной продукции осуществляются посредством установления единой минимальной цены табачной продукции, ниже которой табачная продукция не может быть реализована потребителям.

См. подробнее: Подписан закон, направленный на установление единой минимальной цены табачной продукции, ниже которой не могут быть установлены максимальные розничные цены табачной продукции.

Увеличен срок, в течение которого необходимо сообщить об изменениях в ЕГРЮЛ и ЕГРИП

Указанный срок увеличен до 7 рабочих дней.

Кроме того, расширен перечень сведений, включаемых в ЕГРЮЛ.

См. подробнее: Уточнен порядок ведения ЕГРЮЛ и ЕГРИП.

Оперативно узнавайте об изменениях и нововведениях законодательства при помощи сервиса «Правовой календарь. Обзор изменений законодательства» в линейке систем «Кодекс» для юристов!



Правовой календарь Обзор изменений законодательства

Правовой календарь 2021

Сервис "Правовой календарь" представляет собой краткий обзор самых важных нормативных правовых актов, вступающих в силу в выбранный период времени. Календарь регулярно пополняется новыми документами по мере издания нормативных актов. Некоторые кнопки могут не работать до издания актов, вступающих в силу в соответствующем месяце.

Январь	Февраль	Март	Апрель
Май	Июнь	Июль	Август
Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь

Правовой календарь на 2020 год доступен по [ссылке](#).

Обзор изменений законодательства 2021

А знаете ли вы?

С 18 по 22 мая состоится Петербургский Международный Юридический Форум

Уникальное международное событие, объединяющее ведущих специалистов в области права. Форум, как и в прошлом году, пройдет в онлайн-формате. Одним из информационных партнеров мероприятия выступит Консорциум «Кодекс»!

Участие в форуме примут признанные эксперты и практики в различных областях права, российские и зарубежные государственные деятели, ученые с мировым именем, руководители юридических департаментов крупнейших компаний. Гостей онлайн-трансляции ждут дискуссии о модернизации права, новых правовых вызовах постпандемического мира и актуальных законодательных инициативах.

Форум пройдет при поддержке президента России и Министерства юстиции.

В основной повестке ПМЮФ 9 ¼ — реакция глобальной правовой системы на пандемию COVID-19, регулирование новейших технологий и социальных сетей, проблемы фармацевтического рынка и другие злободневные темы.

Узнать об условиях участия в мероприятиях ПМЮФ и зарегистрироваться можно на [официальном сайте Форума](#).

Вопрос-ответ



Лисицкая Ольга
Сергеевна

Вопрос:

При реорганизации предприятия из отдела А образуются отделы Б и В, при этом отдел А сокращается.

В процессе реорганизации возникает ряд вопросов:

- Правомерно ли одним приказом одновременно 01.06.2021 ввести отделы Б и В и сократить отдел А? Дата перевода при согласии работников и дата увольнения (сокращения) при несогласии в этом случае будет 01.06.2021?
- Обязан ли работодатель, если трудовая функция не меняется, руководствоваться ст.74 ТК? Или можно подготовить уведомления на всех работников с акцентом, в случае несогласия, на увольнение по сокращению, расценит ли это суд как нарушение процедуры?
- Обязан ли работодатель уведомлять областной профсоюз, если в организации нет своего профсоюза?

Ответ:

При принятии решений по вопросам, связанным с проводимыми изменениями в структуре и, соответственно, в штатном расписании организации, необходимо учитывать следующие обстоятельства:

Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не определяют понятие «сокращение численности или штата работников».

В теории трудового права и на практике под сокращением штата понимается упразднение предусмотренных в штатном расписании должностей (профессий, специальностей), то есть исключение из штатного расписания определенного количества штатных единиц либо одного или нескольких структурных подразделений со всеми должностями (профессиями, специальностями).

При сокращении штата общая численность работников может не уменьшаться, так как в штатное расписание работодатель вправе ввести новые должности (профессии, специальности) и (или) образовать новые структурные подразделения.

Сокращение штата организации может происходить в результате изменения ее структуры, в том числе объединения нескольких подразделений в одно или создания структурного подразделения на базе упраздняемых.

Исключение из штатного расписания одной должности с одновременным включением в штатное расписание иной должности свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности в штатном расписании (Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14).

Поэтому если в вашей ситуации речь идет об упразднении существующего структурного подразделения организации и создании взамен него двух новых подразделений с меньшей штатной численностью и, соответственно, об исключении должностей из штатного расписания (работников, состоящих в упраздняемом отделе) и введении новых должностей (в новых отделах), то нужно применить процедуру сокращения штата, а не изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ). Ведь речь идет о ликвидации прежнего структурного подразделения и фактическом сокращении всех должностей данного подразделения, что отражается в штатном расписании.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть 2 статьи 180 ТК РФ). При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению. Нужно иметь утвержденное новое штатное расписание до начала процедуры сокращения работников. (Обобщение Саратовского областного суда «Обобщение практики рассмотрения судами Саратовской области дел о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника», Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.07.2011 N 33-11541/2011, Апелляционное определение Астраханского областного суда от 18.12.2013 по делу N 33-3841/2013 и др.).

При этом дата увольнения работников в связи с сокращением штата должна определяться не датой вступления в силу утвержденного нового штатного расписания, а истечением двухмесячного срока предупреждения (Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 25.09.2017 по делу N 33-3770/2017, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.02.2018 по делу N 33-2138/2018, Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23.12.2019 по делу N 88-2264/2019 и др.).

От утверждения нового штатного расписания следует отличать дату введения его в действие. Как именно должны соотноситься дата увольнения сокращаемых работников и дата введения в действие нового штатного расписания (с новыми структурным подразделением и должностями), в котором отсутствуют должности сокращаемых работников, ТК РФ не определяет.

Считается, что новое штатное расписание вводится в действие не позднее того дня, с которого работники подлежат увольнению в связи с проведением мероприятий по сокращению (письмо Роструда от 29.07.2009 N 2263-6-1).

По нашему мнению, более правильным является введение нового штатного расписания в действие на следующий день после увольнения работников, поскольку в последний рабочий день (он же день увольнения — часть 3 статьи 84.1 ТК РФ) сотрудник еще

выполняет работу по своей должности (профессии, специальности), и она должна быть предусмотрена штатным расписанием.

При этом, очевидно, в вашей ситуации, работодатель желает на новые должности в отделах Б и В принять в том числе работников упраздняемого отдела А.

В такой ситуации необходимо учитывать следующее.

Для реализации требования, установленного частью 3 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан предлагать сокращаемым работникам подходящие вакансии в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению. То есть со дня уведомления работников о сокращении до дня их увольнения включительно, так как мероприятие по сокращению штата работников заканчивается в день увольнения (Определения Верховного Суда РФ от 21.09.2012 N 50-КГ12-3, от 10.06.2011 N 20-Г11-6, Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2020 по делу N 88-25641/2020, Определение Московского городского суда от 14.05.2012 по делу N 33-11068, Апелляционное определение Воронежского областного суда от 22.12.2015 по делу N 33-6977/2015 и др.). При этом должны предлагаться как подходящие существующие должности, так и вновь вводимые в этот период (Определение Омского областного суда от 23.05.2007 по делу N 33-1597).

Работодатель не обязан предлагать сокращаемым работникам вакансии, которые появятся после завершения мероприятия по сокращению (Апелляционные определения Верховного суда Республики Башкортостан от 15.05.2014 по делу N 33-6754/2014, Волгоградского областного суда от 15.06.2017 по делу N 33-9202/2017).

Следовательно, возникает вопрос: если штатное расписание в новой редакции будет введено в действие на следующий день после увольнения работников, нужно ли предлагать сокращаемым работникам те должности, которых у работодателя на день увольнения еще нет (при этом новое штатное расписание утверждено), но которые появятся сразу же по завершении процедуры сокращения — после вступления в силу нового штатного расписания (если Вы планируете ввести новое штатное расписание на следующий день после увольнения сокращенных работников).

Единого подхода к данному вопросу нет.

Так, например, в одном деле суд отказался признавать сокращение незаконным, отметив, что работодатель не должен был предложить должности из нового штатного расписания, поскольку на момент вступления нового штатного расписания, процедура сокращения окончена (хотя новое штатное расписание вступило в силу в день истечения срока предупреждения об увольнении) (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.06.2020 по делу N 88-13186/2020).

Встречается и подход, предполагающий, что предложение сокращаемым работникам должностей, вновь вводимых одновременно с завершением процедуры сокращения, является правом, а не обязанностью работодателя (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.01.2018 по делу N 33-599/2018, Апелляционное определение Московского городского суда от 08.12.2017 по делу N 33-43889/2017).

Безусловно, в рассматриваемой в вопросе ситуации работодателю следует данным правом воспользоваться.

В силу части 1 статьи 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Соответственно, если в организации есть профсоюз (первичная профсоюзная организация), то работодатель обязан в письменной форме уведомить его о запланированном сокращении численности или штата работников.

Если же выборные органы профсоюза у работодателя на предприятии не действуют, то и уведомлять в рамках исполнения части 1 статьи 82 ТК РФ некого.

Обязанности уведомлять территориальные профсоюзные органы при этом не установлено.

© АО «Кодекс», 2021

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Положение по обработке и защите персональных данных