*Законодательств**о*

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

16 МАЯ

Новостной Фреш

**Поправки к перечням КБК на 2022 год и плановый период – уже на регистрации**

Большинство изменений связано с добавлением кодов по некоторым межбюджетным трансфертам, которые уже предоставляли в прошлом году. В коды доходов внесут КБК, например, по субсидиям на развитие материально-технической базы детских поликлиник, на благоустройство зданий школ. Аналогично изменят перечень целевых статей расходов федерального бюджета.

Учтите, при регистрации в Минюсте текст документа могут изменить!

*Приказ Минфина России от 21.04.2022 N 60н (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=A58C3DE7289FD8CE5F5F3F1FE50C446A560CFD1A21D83035A33F8895B32710E38D79D19797696A77600DBE43781D990AFCC3B40D288C98FFA341nAcAI)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416524&dst=100002&date=15.05.2022)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*

*Судебная практика*

**Суд: госорган должен доказать, что служащий отказался работать в новых условиях**

Наниматель решил создать вместо прежнего отдела новый. Он уведомил сотрудников об изменении существенных условий контракта – о перемещении в другое подразделение. Затем им на рабочую электронную почту выслали образцы заявлений о продолжении службы.

Один из служащих работал дистанционно и на письмо не ответил. Повторная отправка результата также не дала. Наниматель отправил уведомление на бумаге. В нем он предложил сотруднику прийти в отдел кадров. Через 2 дня составили акт об отказе дать согласие и расторгли контракт.

Служащего решение не устроило. Он указал, что электронных писем не видел. Кроме того, данный способ передачи сообщений по кадровым вопросам с ним не согласовали. Уведомление на бумаге служащий получил уже после увольнения.

Суд признал расторжение контракта незаконным. Наниматель не принял достаточных мер для того, чтобы выяснить волю сотрудника. Подобный формальный подход недопустим.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 10.02.2022 по делу N 33-1327/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=BAC8182A14CF8C9B62D6EB3695A96CDAA5729556F8BC3E40C1BBF343DF99E02463BC851AC2E734E0FA48ED739A0FE71158D0C8752D9395F9521BBCIFI)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=AOCN&n=12018724&dst=100003%2C-1&date=15.05.2022)*)*

*Суды общей юрисдикции*

**Суд подтвердил право инспекции запрашивать оборотно-сальдовые ведомости и карточки счетов**

При проведении выездной проверки инспекция истребовала документы. Часть из них (оборотно-сальдовые ведомости и карточки счетов) организация представила с опозданием. Налогоплательщика оштрафовали. Он обратился в суд, поскольку счел, что спорные документы с уплатой налогов не связаны. Суды поддержали налоговиков, но размер санкции уменьшили.

АС Московского округа, ссылаясь на позицию Минфина, указал: при проведении выездной проверки инспекция вправе запросить регистры бухгалтерского и налогового учета. Штраф нужно исчислять в соответствии с количеством регистров, а не с количеством карточек на каждый счет.

Отметим: при камеральной проверке декларации по НДС подход может быть иной. Так, АС Волго-Вятского округа не поддержал наложение штрафа за непредставление оборотно-сальдовых ведомостей, которые запросили для проверки наличия права на возмещение НДС.

*Постановление АС Московского округа от 07.04.2022 по делу N А40-118345/2021 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=B2370951868DEA2F4DE0AD160696A9A540C4D14EDE08361133C1060D3E86E4263B930DDD43472ED4911D9B4BA199ED8BB79CE2DEF4AFFC0FGCP4L)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=AMS&n=422713&dst=1000000001&date=14.05.2022)*)*

*Арбитражные суды округов*

**Два декрета подряд: суд признал трудовой договор временного работника бессрочным**

Работника приняли на время отпуска сотрудницы по уходу за ребенком. Сотрудница не успела выйти из отпуска, как снова забеременела и оформила отпуск уже из-за второго ребенка. Когда декретница приступила к обязанностям, замещающего работника уволили. Он оспорил действия организации.

Три инстанции встали на сторону уволенного и восстановили его. Срок трудового договора привязан к дате выхода основного работника из отпуска по уходу за первым ребенком. Когда он истек, замещавшего не уволили. В его трудовой договор не внесли изменения. Поскольку сотрудник продолжал работать, условие о сроке утратило силу. Увольнение признали незаконным.

*Определение 3-го КСОЮ от 21.02.2022 N 88-1708/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=F81EE24D8FB67BD92E7C6167A840C31F63A515C86F6213244B43C75FBFC3B5077B30C703190A12B2BCEB54AF45297727FEA818DAC27924EBB146BAxFk5I)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=54226&dst=1000000001&date=15.05.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*