

Изменилась налоговая база по земельному налогу

Федеральным законом от 3 августа 2018 года № 334-ФЗ внесены изменения в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации.

Согласно изменениям налоговая база по земельному налогу определяется в отношении каждого земельного участка как его кадастровая

стоимость, указанная в Едином государственном реестре недвижимости по

состоянию на 1 января года, являющегося налоговым периодом.

Также определено, как учитывать при определении налоговой базы изменение кадастровой стоимости земельного участка вследствие изменения

качественных или количественных характеристик, исправления технической

ошибки в сведениях Единого государственного реестра недвижимости и др.

Кроме того, действие налоговой льготы, установленной пунктом 3 части 5 статьи 391 Налогового кодекса РФ (в части уменьшения налоговой

базы на величину кадастровой стоимости 600 квадратных метров площади

земельного участка, находящегося в собственности, постоянном (бессрочном) пользовании или пожизненном наследуемом владении) распространяется, кроме инвалидов с детства, и на детей-инвалидов.

В отношении земельного участка (его доли), перешедшего по наследству к физическому лицу, налог исчисляется начиная со дня открытия

наследства (ранее было с месяца).

Изменения налогового законодательства в части уплаты государственной пошлины

С 04 сентября 2018 года вступили в силу положения Федерального закона от 03.08.2018 № 301-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации», согласно которым статья 333.4 Налогового кодекса Российской Федерации дополнена пунктом 7.1, наделяющим плательщика государственной пошлины за получение лицензии на производство и оборот алкогольной продукции правом на зачет уплаченной суммы государственной пошлины в счет суммы государственной пошлины, подлежащей уплате за совершение аналогичного действия в случае отказа лицензирующего органа в выдаче (переоформлении) лицензии по основаниям, указанным в пункте 9 статьи 19 Федерального закона от 22 ноября 1995 года № 171-ФЗ «О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции».

Таким образом, при повторном обращении в лицензирующий орган заявитель или соискатель лицензии вправе подать заявление о зачете суммы ранее уплаченной государственной пошлины. Это право может быть реализовано заявителем в течение 3 лет со дня ее уплаты.

Вместе с тем указанные положения Налогового кодекса Российской Федерации не

распространяются на правоотношения по зачету сумм государственной пошлины, уплаченной за предоставление или продление срока действия лицензий на розничную продажу алкогольной продукции.

Право работников на участие в управлении организации

Важнейшей характеристикой системы управления организацией и трудовым коллективом является участие членов коллектива в управлении организации.

Значительную роль в становлении и внедрении в национальную и международную практику систем участия работников в управлении организацией сыграли нормы и рекомендации Международной организации труда, направленные на расширение прав трудящихся. К ним относятся: Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» от 26.06.1952.

Конвенция № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» от 23.06.1971 и Рекомендация № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» от 23.06.1971.

Право работников на участие в управлении и связанные с ним правомочия детально регламентируются в Трудовом кодексе РФ. Следует отметить, что рассматриваемое право закрепляется в перечне основных прав работников. В соответствии со ст. 21 ТК РФ предусматривается право работников на участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

В число основных форм участия работников в управлении организацией ст. 53 ТК РФ включает:

- Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальными нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- Реорганизации или ликвидации организации;
- Подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Они также имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Указанные нормы ст. 53 ТК РФ в целом соответствуют Рекомендациям Международной Организации труда от 26 июня 1952 года № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия»; от 28 июня 1957 года №129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется законодательством, а также учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Закрепление в законодательстве форм участия работников в управлении организацией является важной гарантией возможности реализации работниками данного права. Непризнание работодателем той или иной формы участия работников в управлении организацией может быть расценено как прямое нарушение законодательства о труде и повлечет применение к виновному работодателю установленных законодательством мер ответственности.

Порядок заключения трудового договора

Общий порядок заключения трудового договора (приема на работу) регулируется гл. 11 (ст. 63-71) ТК и определяет форму трудового договора, перечень предъявляемых документов, правила оформления приема на работу.

Согласно ст.63 Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Согласно ст. 70 при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Есть нюансы заключения ТД в зависимости от вида.

ТД, заключенный на неопределенный срок.

Общее правило, которое устанавливает трудовое законодательство – отношение с работником надо оформлять на неопределенный срок. Поэтому вид трудового договора, заключенного на неопределенный срок, является основным. В таком документе срок его действия указывать не надо.

Срочный трудовой договор требует отражения срока в качестве обязательного условия. В таком трудовом договоре надо указать:

1. Срок его действия. Например, ТД может быть заключен на годовой период. Или же на время отсутствия основного работника, в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком.

2. Основание, которое позволило заключить срочный ТД.

Основания, которые позволили заключить срочный трудовой договор перечислены в статье 59 ТК РФ.

При приеме на работу поступающий гражданин должен предоставить работодателю документы, установленные статьей 65 ТК РФ

Во всех случаях приема на квалифицированную работу работодатель вправе потребовать документ о специальном образовании или профессиональной подготовке. А для работы по некоторым специальностям и должностям (врач, фармацевтический

работник, судья, водитель транспорта и др.) наличие соответствующего уровня профессиональной подготовки предусмотрено законом, поэтому предъявление документа о профессиональной подготовке в этих случаях обязательно. Отсутствие его ведет к невозможности заключить трудовой договор, а если договор был заключен, то подлежит расторжению по ст. 84 ТК.

В настоящее время в целях обеспечения единства требований к кадрам и приблизительно одинакового квалификационного уровня работников действуют нормативные акты, устанавливающие квалификационные требования к рабочим и служащим по профессиям и должностям, которыми следует руководствоваться при заключении трудовых договоров.

В некоторых случаях, предусмотренных законом, необходимо представление иных документов. Например, для ряда категорий работников, в том числе несовершеннолетних, Трудовым кодексом и другими федеральными законами установлено обязательное медицинское освидетельствование (ст. 69, 213 ТК). Вот почему поступающий на работу должен предъявить документ о его прохождении. Требовать такого свидетельства от других категорий работников нельзя. Требовать от граждан при приеме на работу документы, не предусмотренные законом, запрещается (ст. 65 ТК).

Ст. 67 определяет форму трудового договора. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр остается у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Прокуратурой Кинель - Черкасского района приняты меры реагирования в отношении лиц, страдающих наркотической зависимостью

Прокуратурой Кинель-Черкасского района проведена проверка исполнения законодательства о здравоохранении в ГБУЗ СО «Кинель-Черкасская ЦРБ».

В ходе проверки установлено, что на учете врача-нарколога учреждения состоят 22 гражданина, страдающих наркотической зависимостью и не прошедших в установленные сроки профилактический медицинский осмотр.

Профилактический медицинский осмотр проводится один раз в полугодие и включает в себя антропометрию, измерение артериального давления, определение уровня холестерина и глюкозы в крови, определение суммарного сердечно-сосудистого риска, флюорографию легких, маммографию (для женщин), анализ крови и тд.

Не исполнение лицами, страдающими наркотической зависимостью обязанности по прохождению профилактического медицинского осмотра имело риск развития различных заболеваний как у них самих, так и у окружающих их людей.

По итогам поверки прокуратурой района в суд направлено 22 исковых заявления об обязанности указанных лиц пройти профилактический медицинский осмотр в ГБУЗ СО «Кинель-Черкасская ЦРБ». Исковые заявления судом рассмотрены, удовлетворены.