1. **Возмещение расходов дистанционного работника, плата за пользование личным имуществом**

*Обязательно ли возмещать расходы на интернет и сотовую связь дистанционному работнику? Можно ли за использование компьютера работника платить не компенсацию, а оформить аренду на время удаленной работы?*

По ст. 188 ТК РФ фактически закрепляет право работника на получение компенсации. Поэтому, если мы не зафиксируем такого положения, то ухудшаем положение работника. Поэтому можно сказать, что возмещение обязательно. Его можно прописать в твердой денежной сумме, что называется, разом, за весь период перевода в дистанционный режим.

По нашему мнению, аренду компьютера оформить можно. Но при заключении договора аренды не забудьте составить акт приема-передачи арендованного имущества и передать это имущество ответственному лицу (работнику, который будет его использовать). Также заметим, что у физлица (арендодателя) организация должна удержать НДФЛ.

1. **Вычеты НДС и расходы и на мероприятие, отмененное из-за коронавируса**

*Организация несет расходы для подготовки мероприятий к празднованию Дня победы. Контрагентами предъявляются в стоимости оказанных услуг сумма НДС, которая принимается к вычету. В случае наступления форс-мажорных обстоятельств из-за известных событий и отмены, например, этих мероприятий, сохраняется ли право на вычет НДС по оказанным услугам или он подлежит восстановлению? Признаются ли в целях налогообложения оказанные организации услуги расходами или они в соответствии со ст. 252 НК в случае отмены мероприятия из-за коронавируса являются не обоснованными?*

Как мы поняли из вопроса, организация готовится к выполнению договоров с заказчиками по организации празднования. В этом случае, по нашему мнению, при расторжении договоров с заказчиками (из-за форс-мажора (запрета на проведение)) произведенные затраты можно учесть в составе внереализационных расходов как затраты на аннулированные производственные заказы, а также затраты на производство, не давшее продукции. Признание расходов по аннулированным заказам, а также затрат на производство, не давшее продукции, осуществляется на основании актов налогоплательщика, утвержденных руководителем или уполномоченным им лицом, в размере прямых затрат, определяемых в соответствии *со статьями 318 и 319 НК РФ (пп. 11 п. 1 ст. 265 НК РФ).*

Также расходы по отмененным договорам можно отнести к внереализационным расходам как убытки, полученные в результате чрезвычайных ситуаций (*пп. 6 п. 2 ст. 265 НК РФ*).

Нормы НК РФ (*п.3 ст.170 НК РФ*) не содержат требований о восстановлении НДС при аннулировании договоров. А условия для принятия к вычету НДС, как мы поняли из вопроса, были соблюдены (услуги приобретались для использования в деятельности, облагаемой НДС (*ст.171 и 172 НК РФ*).

1. **Приостановка проверки касс**

*Если у нас уже идет налоговая проверка по кассам, мы можем требовать ее прекратить на основании решения о приостановлении проверок?*

Проверка соблюдения требований законодательства РФ о применении контрольно-кассовой техники должна быть приостановлена до 1 мая 2020 года (*п. 5 приказа ФНС от 20.03.2020 № ЕД-7-2/181@*).

1. **Налоговые каникулы для грузовых авиаперевозок**

*Распространяются ли налоговые каникулы на грузовые авиаперевозки? Либо это только пассажирские авиаперевозки в связке с туристической индустрией?*

*Правительство РФ 20.03.2020* года поручило ФНС России обеспечить предоставление отсрочки (налоговых каникул) по уплате налогов, страховых взносов, срок уплаты которых приходится на период до 1 мая 2020 года, в отношении налогоплательщиков, осуществляющих деятельность в области туризма и авиаперевозок.

На данный момент нет разъяснений о том, на какие именно авиаперевозки распространяются налоговые каникулы. Предполагаем, что в ближайшее время они появятся.

1. **Приостановление выездных налоговых проверок**

*В настоящий момент у нас выездная налоговая проверка приостановлена с марта по август 2020 года. Налоговый инспектор утверждает, что на нашу компанию не распространяется действие закона о прекращении проверок до 1 мая, т.к. мы «выбрали 6 месяцев приостановок». Правомочно ли это?*

До 1 мая 2020 года приостанавливаются назначение выездных налоговыхпроверок в отношении всех категорий налогоплательщиков, в том числе малого и среднего бизнеса (*приказ ФНС от 20.03.2020 № ЕД-7-2/181@* (**далее – Приказ ФНС**), *поручение Правительства РФ от 18.03.2020 «О приостановлении назначения выездных налоговых и плановых выездных таможенных проверок»*).

До 1 мая исключается проведение мероприятий налогового контроля, связанных с непосредственным контактом с налогоплательщиками (их сотрудниками, представителями), свидетелями, иными лицами (нахождение проверяющих должностных лиц налогового органа на территории (в помещении) налогоплательщика, осуществление допросов, осмотров, вызовов в налоговый орган, выемок, проведение инвентаризаций и т.п.) (*п.2 Приказа ФНС*).

Если мы правильно поняли из формулировки вопроса, инспекцией до вышеуказанного приказа ФНС было принято решение о приостановке проверки на 6 месяцев, при наличии оснований, указанных в *п. 9 ст. 89 НК РФ*.

Считаем, что в этом случае, с учетом более длительного срока приостановки (с марта по август), видится вполне логичным ссылка инспекции на свое решение о приостановке проверки, а не на Приказ ФНС. При этом, если в дальнейшем мораторий на налоговые проверки будет продлен на более длительный срок, который будет превышать срок, предусмотренный решением инспекции, налоговый орган будет обязан приостановить проверку на срок, предусмотренный ФНС России.

Инспекция вполне может проводить все мероприятия, которые предусмотрены *п.9 ст.89 НК РФ* и которые являются основаниями для продления проверки по решению руководителя (заместителя руководителя) налогового органа. Т.е. *п. 9 ст. 89 НК РФ* и *Приказ ФНС* позволяют инспекции с помощью ТКС и почты:

- истребовать документы (информацию) (*п.1 ст. 93 НК РФ* («встречные проверки»)),

- получать информацию от иностранных государственных органов в рамках международных договоров РФ,

- назначать проведение экспертиз,

- перевод на русский язык документов, представленных налогоплательщиком на иностранном языке.

1. **Отсрочка по налогам для телевещания**

*Имеет ли право организация, предоставляющая услуги по телевещанию культурных мероприятий применять отсрочку по налогам?*

На данный момент отсрочка по налогам до 1 мая предусмотрена только для налогоплательщиков, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, искусства, культуры и кинематографии, туризма и авиаперевозок (*Поручение Правительства РФ от 20.03.2020 года*), а также для налогоплательщиков, сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (*Письмо ФНС России от 25.03.2020 №ЕД-20-8/32@*).

1. **Простой при коронавирусе**

*Когда можно объявлять простой? Нужен ли приказ?*

*Можем ли мы обосновать, что простой по причинам, не зависящим от обеих сторон,*

*чтобы платить 2\3 оклада, а не по среднему?*

Если нет работы, показатели компании резко падают, выручка не генерируется, можно оформлять простой, как массовый, так и отдельным сотрудникам. О простое нужен приказ.

По Москве и МО действуют соответствующие нормативные акты по форс-мажору. А он не зависит от воли сторон. Поэтому возможно применение *ч. 2 ст. 157 ТК РФ,* т.е. оплата 2/3 оклада. Только у работодателя действительно должны понизиться показатели, чтобы в случае проверок можно было сказать, что ситуация действительно была патовая.

1. **Сокращение оплаты при удаленной работе**

*В период карантина некоторые компании отправляют своих сотрудников на работу в удаленном режиме, но при этом предупреждают о том, что сократят оплату труда на 30%. Правомерно ли это ведь по сути те, кто может работать удаленно, выполняют свою работу в полном объеме?*

Нет, неправомерно. Снижение оклада без снижения объема выполняемой работы незаконно. Штрафы вообще запрещены трудовым законодательством. Только депремирование возможно и только с правильными формулировками.

1. **Оплата работникам 65+**

*Как оплачивать труд работников 65+ на удаленной работе?*

Так же, как и без удаленной работы. Наличие работника в офисе или нет не влияет на размер оклада, если не меняется функционал. Если объективно работник стал выполнять меньше работы или задач из-за дистанционного режима, то можно попробовать договориться в дополнительном соглашении и снизить размер оклада.

1. **Отпускник не может вернуться из заграницы в карантин**

*Что делать с сотрудником, который не может вернуться из-за границы, где находился в отпуске. Отпуск заканчивается, и он должен приступить к работе.*

Зависит от ситуации, когда он уехал в отпуск.

Если до момента объявления страну посещения не рекомендуемой к посещению, то здесь форс-мажор, и либо объявить простой и поддержать таким образом своего работника, либо продлить оплачиваемый отпуск, в т.ч. авансом за будущий период.

Если работник поехал уже после объявления о неблагополучии при посещении страны, то здесь на свой страх риск фактически работник поехал. Поэтому оформляете отпуск без сохранения заработной платы, но работник должен написать заявление для этого. Либо оформляете прогулы, без увольнения, но просто не оплачиваете эти дни.

1. **Совмещение удаленки и офисной работы**

*Можно ли совместить удаленный режим работы с обычным - в офисе, раз в неделю требуется обязательно личное присутствие работника? И как это прописать в доп. соглашении к трудовому договору?*

Возможно. Например, дистанционный режим с понедельника по четверг, пятница – работник трудится в офисе. Это все условия, о которых стороны договариваются.

1. **Дополнительное соглашение об удаленке**

*Достаточно ли при оформлении удалённой работы приказа? можно не оформлять дополнительное соглашение к трудовому договору?*

Нет, необходимо допсоглашение, в первую очередь, для работодателя. В нем можно прописать какие-то особенности взаимодействия с работником.

1. **Супруг работника вернулся из заграницы**

*Муж нашей сотрудницы вернулся из-за границы. Должна ли она сидеть дома или*

*может выйти на работу? Сколько продолжится карантин?*

14 дней - продолжительность карантина. Она обязана сидеть дома. Планируют даже уголовную ответственность за нарушение правил карантина. Также на карантине должны находиться и все домочадцы по тому же постановлению. При явке на работу имеете право ее отстранить по *ст. 76 ТК РФ* и не допускать в организацию. Необходимо будет сообщить в правоохранительные органы.