ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ

Б Ю Л Л Е Т Е Н Ь
информационно – методический

№ 12

Изменения в законодательстве и иных нормативных актах.

Рязань ~ 2021

Постановление Правительства РФ от 10 июля 2020 г. №1017 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

В связи с введением с 2021 г. электронных трудовых книжек скорректированы акты Правительства.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из указанных письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление.

Тем же, кто впервые устроится на работу после 1 января 2021 г., будут оформляться только электронные книжки.

При этом в электронном варианте будут фиксироваться только сведения, начиная с 2020 г., поэтому бумажную книжку нужно сохранить.

В электронную трудовую книжку включат новые сведения.

Федеральный закон от 24.02.2021 г. №30-ФЗ

С марта поменялись правила оформления электронных трудовых книжек. Однако теперь гражданин вправе потребовать, чтобы в электронном виде были отражены данные о стаже за весь период до 2020 года. Сделать это можно путем подачи заявления в Пенсионный фонд России.

Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 №1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

С 1 января 2023 г. вводятся в действие трудовые книжки нового образца.

Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат, а имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока.

Минфин России уполномочен на установление порядка изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей.

Признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 №225 «О трудовых книжках».

Постановление вступило в силу с 1 сентября 2021 г., за исключением пункта 2 Постановления, который вступает в силу со дня официального опубликования Постановления.

Приказ Минтруда России от 19.05.2021 №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек «Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2021 №63748.

Новый порядок ведения и хранения трудовых книжек вступил в силу с 1 сентября 2021 года.

Приказ установил форму, а также порядок ведения и хранения трудовых книжек, выдачи дубликата трудовой книжки и трудовой книжки при увольнении или при подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с этим приказом работодатель обязан самостоятельно разрабатывать книги по учету трудовых книжек. Это правило касается тех случаев, когда возникает необходимость начать ведение новой книги по учету движения трудовых книжек. Действующие книги работодатель вправе вести до их окончания.

Некоторые записи в трудовую книжку актуализированы в соответствии с требованиями принятых новых федеральных законов или изменениями в действующие федеральные законы.

Признаются утратившими силу Постановление Минтруда РФ от 24.06.1994 №50, Постановление Минтруда России от 10.10.2003 №69, ранее изданные для регламентации аналогичных правоотношений.

Согласие на обработку персональных данных.

Принятый Федеральный закон №519-ФЗ, который изменил порядок обработки персональных данных в РФ и внес поправки в действующий Федеральный закон «О персональных данных» №152-ФЗ от 27.07.2006. Установлены дополнительные гарантии защиты персональных данных россиян. Новации начали действовать с 01.03.2021.

С 01.03.2021 получение согласия на распространение персональных данных «по умолчанию» не допускается. Согласие на обработку таких сведений операторов обязали оформлять отдельно от других документов. Молчание или бездействие субъекта персональных данных больше не является согласием на их обработку. Ожидается, что новые требования позволят избежать бесконтрольного использования третьими лицами общедоступных персональных данных граждан вопреки целям их первоначального распространения.

Граждане будут направлять согласие на обработку данных непосредственно оператору персональных данных или через специальную информационную систему Роскомнадзора. Форму и содержание согласия дополнительно утвердит Роскомнадзор (сейчас применяется ранее утвержденная форма, подробнее в статье «Согласие на обработку персональных данных: оформляем правильно»).

Обновленное соглашение на обработку общедоступных персональных данных будет содержать информацию:

– о владельце и операторе персональных данных; о категории принимаемых данных;

– о цели их обработки; срок действия согласия; перечень сайтов в интернете, на которых оператору разрешается публиковать общедоступные персональные данные.

Дополнительно появится возможность прописать запрет на передачу данных «неограниченному кругу лиц».

Также после вступления в силу поправок появится возможность прекратить передачу разрешенных для распространения персональных данных в любое время по требованию их владельца. Для этого субъект персональных данных направит оператору заявление об отзыве согласия на обработку. Оно будет включать такую обязательную информацию:

– Ф.И.О. субъекта персональных данных (отчество — при наличии);

– номер телефона и электронную почту субъекта;

– почтовый адрес;

– персональные данные, обработку которых необходимо прекратить.

Форму и формат документа Роскомнадзор утвердит дополнительно до вступления поправок в силу. Прекратить обработку своих персональных данных человек теперь вправе потребовать от любого лица, которое их обрабатывает, даже при отсутствии ранее данного письменного согласия.

В случае несоблюдения новых правил субъект сможет потребовать прекратить передачу персональных данных принудительно и привлечь оператора к ответственности или обратиться в суд для изъятия своих данных из обработки.

Теперь же вводится новая группа персональных данных (ПД). Их позиционируют как разрешенные субъектом персональных данных для распространения. При этом то, какие из таких данных субъект ПД разрешает распространить, самостоятельно определяет только он сам. Для этого нужно оформить отдельное согласие человека по форме, которую определит Роскомнадзор. Без согласия гражданина указанные данные вправе обрабатывать только госорганы в рамках законных процедур.

Одновременно для юридических лиц в два раза увеличен размер штрафов за использование таких данных без согласия гражданина – до 150 тыс. рублей.

Совместное Письмо Минпросвещения России №СК-578/08 и Рособрнадзора №01-350/13-01 от 18.12.2020»О снижении документационной нагрузки учителей».

Представлен рекомендуемый перечень документов, разрабатываемых школами совместно с учителями.

Перечень подготовлен в целях снижения документационной нагрузки учителей. В него включены: основная образовательная программа для каждого из уровней общего образования, журнал учета успеваемости, журнал группы продленного дня, материалы личного дела обучающихся. Указаны, в том числе разработчики соответствующего документа и рекомендуемая периодичность обновления.

Виды работ, связанные с ведением иной документации, не входят в должностные обязанности учителя (в том числе выполняющего функции классного руководителя), и осуществляются с письменного согласия работника с указанием в трудовом договоре содержания работ, срока их выполнения и размера оплаты.

Удаленная работа.

Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Предусматриваются постоянный, временный (до 6 месяцев) и комбинированный режимы дистанционной работы.

Режим временной дистанционной работы будет вводиться на основании трудового договора или соглашения к нему. При этом в обстоятельствах форс-мажора достаточно будет локального акта.

Предусматриваются максимальные возможности электронного документооборота с обоюдного согласия сотрудника и работодателя.

При использовании сотрудником собственной техники и оборудования работодатель должен будет компенсировать ему амортизацию и накладные расходы (например, на электроэнергию). Размер компенсации определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым договором, соглашением к нему.

Дистанционного сотрудника можно будет уволить, если он не выходит на связь более 2 рабочих дней с даты поступления запроса работодателя. Также закон предусматривает, что удаленка не может являться поводом для снижения зарплаты при сохранении объема работы, устанавливает нормы, касающиеся рабочего времени и отдыха, а также порядок взаимодействия работника и работодателя.

Для дистанционных работников также был скорректирован перечень оснований для увольнения. Их смогут увольнять за невыход на связь с работодателем более двух рабочих дней подряд без уважительной причины.

Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2020 г. №2349 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств».

Лицам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается аналогичная работа по совместительству.

Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. №503-ФЗ «О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Решено установить бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Это позволит работодателям по истечении срока действия декларации в

случаях, когда условия труда рабочих местах не изменились, не проводить спецоценку.

Раньше декларация выдавалась на 5 лет. При отсутствии оснований для ее прекращения она считалась продленной на следующие 5 лет без повторной спецоценки. Затем спецоценка требовалась.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2020 г. №687н «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

С 1 июля 2021 г. вступили в силу новые критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выделяется 4 степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, обусловленных несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, которые оцениваются в процентах и устанавливаются в диапазоне от 10 до 100 процентов с шагом в 10 процентов:

I степень - стойкие незначительные нарушения функций организма человека, обусловленные несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, в диапазоне от 10 до 30 процентов;

II степень - стойкие умеренные нарушения функций организма человека, обусловленные несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, в диапазоне от 40 до 60 процентов;

III степень - стойкие выраженные нарушения функций организма человека, обусловленные несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, в диапазоне от 70 до 80 процентов;

IV степень - стойкие значительно выраженные нарушения функций организма человека, обусловленные несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, в диапазоне от 90 до 100 процентов.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 января 2021 г. №15-2/10/В-167.

Минтруд России сообщает о новых обязанностях работодателей в связи с вступлением в силу новых правил по охране труда

Вследствие вступления в силу с 01.01.2021 новых правил по охране труда работодателями должна быть организована внеочередная проверка знаний по охране труда работников в объеме тех новых правил по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников.

Работодатель вправе организовать проведение внеочередной проверки знания новых правил по охране труда в своей комиссии, члены которой должны пройти обучение в организациях, осуществляющих функции по проведению обучения работодателей и работников по вопросам охраны труда.

Имеющиеся удостоверения о прохождении работниками обучения по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ (в том числе обучение работам на высоте, работам в ограниченных и замкнутых пространствах и другие), выданные до вступления в силу новых правил по охране труда, признаются действительными до окончания их срока действия при наличии отметки о внеочередной проверке знаний.

Кроме того, должна быть организована работа по актуализации комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, в том числе инструкций по охране труда, программ обучения по охране труда работников, информационных материалов, использующихся в целях информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья в объеме тех новых правил по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников.

Федеральный закон от 05.04.2021 №74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации».

Установлены сроки обращения работника в суд с требованием о компенсации морального вреда в случаях признания судом нарушения его трудовых прав.

Внесенными поправками установлено, что при наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Приказ Минтруда России от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». Зарегистрировано в Минюсте России 24.05.2021 №63604.

С 1 сентября 2021 года вступил в силу новый профстандарт «Специалист в области охраны труда».

Основная цель вида профессиональной деятельности: профилактика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижение уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и/или опасных производственных факторов, управление профессиональными рисками.

Предусмотрены, в том числе, требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, особые условия допуска к работе.

Признан утратившим силу аналогичный Приказ Минтруда России от 04.08.2014 №524н.

Федеральный закон от 5 апреля 2021 г. №88-ФЗ «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в части предоставления социального налогового вычета в сумме, уплаченной налогоплательщиком за оказанные ему физкультурно-оздоровительные услуги».

Подписан закон о предоставлении социального налогового вычета по НДФЛ на физкультурно-оздоровительные услуги. Гражданин может получить налоговый вычет в сумме, уплаченной им за такие услуги, оказанные ему или его несовершеннолетним детям, но не более 120 тыс. руб. за год в совокупности с другими социальными налоговыми вычетами.

Перечень услуг, по которым можно получить вычет, определит Правительство. Минспорт сформирует список физкультурно-спортивных организаций и ИП, по услугам которых предоставляется вычет.

Для получения вычета понадобится представить копии договора на оказание физкультурно-оздоровительных услуг и кассового чека об их оплате.

Федеральный закон вступил в законную силу.

Федеральный закон от 30 апреля 2021 г. №126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования».

Президент РФ подписал закон, посвященный реализации механизма прямых выплат пособий по временной нетрудоспособности. С 2022 г. больничные листы будут оформляться только в электронном виде.

Пособия будут перечисляться на банковский счет застрахованного, указанный в заявлении либо в личном кабинете на Едином портале госуслуг, или через организацию федеральной почтовой связи, иную организацию по выбору застрахованного (его законного или уполномоченного представителя). Плата за банковские услуги взиматься не будет.

Страхователь обязан направлять необходимые документы и сведения в орган ФСС в течение 3 рабочих дней. Пособия выплачиваются в течение 10 рабочих дней.

Предусмотрен электронный документооборот между страховщиком, страхователем, медорганизациями, органами государственных внебюджетных фондов, налоговыми органами и иными ведомствами.

Введены два новых вида камеральных и выездных проверок: правильности подтверждения основного вида деятельности; полноты и достоверности предоставляемых страхователем сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий, для принятия решения о финансовом обеспечении предупредительных мер. Урегулированы вопросы выставления требования о возврате выплаченных средств, если в рамках проверки будет выявлено, что документы недостоверны. Также введены новые штрафы.

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2022 г.

Федеральный закон от 26 мая 2021 г. № 151-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

С 1 июля 2021 г. вместо единовременного введено ежемесячное пособие женщине, вставшей на учет в медорганизациях в ранние сроки беременности (до 12 недель). Размер – 50% величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионе по месту ее жительства (пребывания) или фактического проживания. Получать пособие смогут женщины, находящиеся в трудной материальной ситуации.

Также введено ежемесячное пособие на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет. Размер - 50% величины прожиточного минимума для детей в регионе по месту жительства (пребывания) или фактического проживания заявителя. Получать такое пособие сможет единственный родитель ребенка или родитель (иной законный представитель) ребенка, на которого уплачиваются алименты. Условие - размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения в указанном выше регионе.

Определены правила и продолжительность выплаты названных пособий.

С 1 сентября 2021 г. больничный по уходу за больным ребенком в возрасте до 8 лет независимо от страхового стажа родителя оплачивается в размере 100% среднего заработка.

Федеральный закон от 29 июня 2021 г. № 234-ФЗ «О внесении изменений в статью 446 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Федеральный закон «Об исполнительном производстве».

Минимальный доход должника-гражданина защитили от взысканий.

Закон об исполнительном производстве дополнен нормой о сохранении ежемесячного дохода должника-гражданина в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России. Корреспондирующая норма внесена в ГПК РФ.

Установлен механизм для обеспечения неприкосновенности минимального дохода на нужды должника и лиц, находящихся на его иждивении. Так, должник вправе обратиться в подразделение судебных приставов с заявлением о сохранении зарплаты и иных доходов ежемесячно в размере прожиточного минимума, указав счет, с которого нельзя списывать данные средства. Если у должника есть иждивенцы, то они также учитываются при расчете такой суммы.

Данное правило не распространяется на взыскание алиментов, возмещение вреда, причиненного здоровью, вреда в связи со смертью кормильца, ущерба, причиненного преступлением.

Банк или иная кредитная организация не смогут взыскивать средства со счета, указанного в постановлении судебного пристава, содержащего требование об их сохранении.

Закон вступает в силу с 1 февраля 2022 г.

Постановление Правительства РФ от 31 марта 2021 г. №489 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2020 г. №384».

Введены новые правила назначения малообеспеченным семьям пособия на детей от 3 до 7 лет.

Пособие будет назначаться в размере 50, 75 и 100% от регионального прожиточного минимума. Подход к назначению пособий станет адресным.

Если при выплате пособия в размере 50% среднедушевой доход семьи не достигнет регионального прожиточного минимума, пособие назначат в размере 75%. Если и при этом среднедушевые доходы в семье не поднимутся до уровня прожиточного минимума, то назначат пособие в размере 100% регионального прожиточного минимума на ребёнка.

При расчёте нуждаемости в составе семьи будут учитывать студентов и опекаемых детей.

При назначении выплаты будут учитывать доходы и имущество заявителей. Вводится «правило нулевого дохода». Т. е. пособие назначается при наличии у взрослых членов семьи заработка, либо отсутствие доходов должно быть обосновано объективными жизненными обстоятельствами.

В составе доходов не будут учитывать компенсационную выплату в размере 10 тыс. руб., которую получают родители, ухаживающие за детьми с инвалидностью.

Предусмотрен определенный минимум имущества, при наличии которого семьи все равно могут рассчитывать на выплату (1 квартира, 1 дача, 1 гараж, 1 автомобиль, вклад в банке на сумму до 250 тыс. руб. и пр.).

Обновлена форма заявления на выплату на портале госуслуг. Значительная часть данных будет проставляться автоматически. Назначение и выплата пособия будут проходить по системе «одного окна».

Постановление вступило в силу с 1 апреля 2021 г., за исключением отдельных положений, для которых предусмотрен иной срок введения в действие.

Постановление Правительства РФ от 27 мая 2021 г. № 800 «О реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года».

Для потерявших работу граждан доступны программы переобучения и дополнительного профобразования с возможностью дальнейшего трудоустройства. Стать их участниками также могут:

– лица в возрасте 50 лет и старше;

– граждане предпенсионного возраста;

– женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;

– женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста.

Организаторами обучения выступают Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия), Томский госуниверситет и Российская академия народного хозяйства и госслужбы при Президенте РФ. В частности, они проводят квалификационный отбор образовательных организаций, где можно пройти обучение. Затраты возмещаются с помощью грантов.

Заявку на прохождение обучения можно подать через Общероссийскую базу вакансий «Работа в России». Она рассматривается в течение 15 рабочих дней. Прописаны основания для отказа.

Для каждого региона Роструд определяет квоту на обучение.

Письмо Министерства просвещения РФ от 21 июня 2021 г. №03-925 «О направлении методических рекомендаций».

Разработаны методические рекомендации по реализации образовательных программ дошкольного образования в дистанционном формате.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает возможность применения при реализации образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а при угрозе возникно-

вения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части при невозможности перенесения сроков освоения образовательной программы дошкольного образования - необходимость осуществления реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Дошкольная образовательная организация вправе осуществлять реализацию образовательной программы дошкольного образования или ее части с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при наличии:

– необходимых условий (кадровых, материально-технических, учебно-методических), созданных непосредственно в ДОО;

– возможностей и согласия родителей (законных представителей) воспитанников.

Методические рекомендации основаны на результатах научных исследований отдельных аспектов организации и осуществления образовательной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в сфере дошкольного образования, а также анализа практики реализации образовательных программ дошкольного образования в различных субъектах РФ.

Рекомендации распространяются на возрастную группу детей старше 5 лет, занятия с использованием электронных средств обучения в возрастных группах до 5 лет не проводятся.

Постановление Правительства РФ от 14.09.2021 №1552 «Об утверждении Правил исчисления среднего заработка по последнему месту работы (службы)».

Утвержден порядок исчисления среднего заработка по последнему месту работы для целей определения размера пособия по безработице.

Согласно общему правилу исчисление среднего заработка осуществляется органами службы занятости на основе сведений о выплатах и иных вознаграждениях, на которые были начислены страховые взносы на ОПС.

Работодателем исчисление среднего заработка осуществляется в установленных случаях, например, если у гражданина отсутствовал доход или полученные доходы не подлежали обложению страховыми взносами.

Средний заработок работника исчисляется за последние 3 календарных месяца, предшествующие месяцу увольнения. При этом учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 №1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

С 1 января 2022 года вступит в силу новый порядок исчисления пособий по больничным листкам.

Положение утверждено в связи с изменениями, внесенными в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Положением уточняются, в частности:

– порядок определения среднего заработка застрахованного лица при исчислении пособий, в том числе для лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию;

– порядок расчета пособия, в случае если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей;

– порядок расчета минимального размера пособия за полный календарный месяц исходя из МРОТ, а в районах и местностях, в кото-

рых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате.

С принятием нового порядка утратит силу Постановление Правительства РФ от 15 июня 2007 г. №375.

Приказ Минтруда России от 19.04.2021 №250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 N 64848.

Утвержден профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»

Целью профессиональной деятельности данных специалистов является обеспечение деятельности и развития образовательной организации (дошкольной образовательной организации и общеобразовательной организации).

В перечень осуществляемых ими трудовых функций включено управление дошкольной образовательной организацией и управление общеобразовательной организацией.

Приведены требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, другие характеристики.

Настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 г.

Приказ Рособрнадзора от 20.07.2021 №1009 «Об утверждении форм заявлений о проведении государственной аккредитации образовательной деятельности, о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности и/или приложения (приложений) к нему, о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности, о предоставлении дубликата свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности, форм сведений, прилагаемых к указанным заявлениям, и требований к их заполнению и оформлению». Зарегистрировано в Минюсте России 03.09.2021 №64890.

Обновлены формы заявлений о проведении госаккредитации образовательной деятельности

Утверждены новые формы заявлений о проведении государственной аккредитации образовательной деятельности, о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности и/или приложения (приложений) к нему, о выдаче временного свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности, о выдаче дубликата свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности и/или приложения (приложений) к нему, а также требования к их заполнению и оформлению.

Кроме того, установлены новые формы предоставления сведений о реализации основных образовательных программ, заявленных для государственной регистрации образовательной деятельности, а также формы ряда сведений, предоставляемых при осуществлении образовательной деятельности дипломатическим представительством, консульским учреждением или представительством РФ в международной организации.

Приказ Росздравнадзора от 29 ноября 2019 г. №1628, которым были утверждены ранее действующие аналогичные формы, признается утратившим силу, приказ Минобрнауки от 12 января 2015 г. №3 - не подлежащим применению.

Федеральный закон от 02.07.2021 №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

С 1 марта 2022 года вводятся в действие поправки в Трудовой кодекс РФ, касающиеся охраны труда

В частности:

– разграничены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;

– в перечень основных понятий добавлен термин «опасность», сформулированы основные принципы обеспечения безопасных условий труда - предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников;

– в новой редакции изложены государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда, а также порядок осуществления государственной экспертизы условий труда;

– установлен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда;

– в новой редакции изложены обязанности и права работодателя, а также обязанности и права работника в области охраны труда;

– регламентирован порядок введения запрета на работу в опасных условиях труда. Работодатель обязан приостановить работу, если по результатам спецоценки условиям труда на рабочем месте присвоен 4-й класс. При этом в случае выявления такой опасности на рабочих местах, за работниками на время приостановки работ сохраняется место (должность) и средний заработок. Возобновить деятельность можно только после получения результатов повторной спецоценки, которая подтвердит снижение уровня опасности;

– в новой редакции изложены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

– закреплены права работников на получение информации об условиях и охране труда, а также права работников на санитарно-бытовое обслуживание;

– установлен порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах. Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по их снижению утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере труда;

– в новой редакции изложены правила обучения по охране труда, правила проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников, правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (в частности, обеспечение СИЗ будет осуществляться с учетом имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов, а не в зависимости от профессии занятого на конкретном рабочем месте работника), порядок обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

– определен порядок создания службы охраны труда у работодателя, а также комитетов (комиссий) по охране труда. Структуру и численность работников службы охраны труда устанавливает работодатель с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти в сфере труда. При отсутствии в организации службы охраны труда или специалиста по охране труда их функции выполняет сам работодатель либо уполномоченный на это сотрудник. Также работодатель вправе пригласить стороннюю организацию, которая оказывает услуги в области охраны труда и имеет соответствующую аккредитацию;

– определены порядок и условия финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физических лиц, а также работодателей;

– установлен порядок расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2022 года.

Предусматривается, что в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установ-

ленном порядке до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, но не позднее 31 декабря 2024 года.

Постановление Конституционного Суда РФ от 12 января 2021 г. №1-П «По делу о проверке конституционности статьи 208 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Л.В. Бакиной, С.А. Жидкова, Е.М. Семенова и Е.И. Семеновой».

КС снова призвал законодателя защитить от инфляции присужденные суммы.

Конституционный Суд РФ признал неконституционным положение Гражданско-процессуального кодекса РФ об индексации судом по заявлению взыскателя присужденных в его пользу сумм на день исполнения решения суда. Механизм такой индексации не урегулирован и суды отказывают в ней. КС предписал федеральному законодателю установить критерии индексации. До этого суды должны применять индекс потребительских цен, публикуемый Росстатом. Судебные решения в отношении заявителей должны быть пересмотрены.

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.)

Верховный Суд РФ обобщил практику рассмотрения судами споров, связанных с увольнением работника по инициативе работодателя, и представил следующие правовые позиции.

При увольнении работника филиала в связи с сокращением штата работодатель обязан предложить ему вакантные должности как в самой организации, так и в иных ее филиалах в данной местности. Работодатель не имеет права выбирать, кому из работников предложить вакансии. Они должны быть предложены одновременно всем сокращаемым работникам, а затем учитывается преимущественное право на оставление на работе.

Если работодатель взял с работника объяснительную в период его болезни, а потом уволил его в день выхода на работу, то он нарушил порядок применения дисциплинарного наказания за нарушение трудовой дисциплины, и увольнение признается незаконным.

При увольнении за прогул суды должны проверять, что работодатель учел тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Не признается прогулом уход сотрудника, который отпросился у директора и оставил на его столе заявление, если в организации сложилась такая практика и не требовалось подавать заявления в отдел по персоналу. Нельзя уволить работника, если он трудился дистанционно, даже если условие о такой работе не было включено в трудовой договор. Использование отпуска в связи с рождением ребенка не является прогулом, если заявление было подано, но работодатель отказал в отпуске или не оформил его. Право работника реализовать такой отпуск не зависит от усмотрения работодателя.

Работник, обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен в связи с утратой доверия, если работодатель не доказал его причастность к образованию недостачи.

Обращение уволенного работника в госинспекцию труда и в прокуратуру считается уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд.

«Профилактика нарушений». Роструд.

Рассмотрены вопросы, связанные с расторжением трудового договора в связи с совершением работником по месту работы хищения, и с появлением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В Докладе отмечается, в частности, что совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, является

грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Для расторжения трудового договора по указанному основанию необходимо соблюдение работодателем нескольких условий:

– у работодателя должны быть доказательства, что хищение было совершено по месту работы;

– работодатель обязан соблюсти установленный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности;

– при наличии вступившего в силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, и соблюдении работодателем порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности работодатель имеет право издать приказ (распоряжение) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Также даны разъяснения, в том числе по следующим вопросам:

– увольнение сотрудника при выявлении факта алкогольного опьянения после окончания рабочего дня;

– увольнение за хищение в отпуске по уходу за ребенком;

– увольнение работника, который получил травму, находясь в состоянии алкогольного опьянения.

Разъяснены особенности расторжения трудового договора при неоднократном неисполнении работником, имеющим дисциплинарное взыскание, без уважительных причин трудовых обязанностей.

Сообщается, в частности, что работник может быть уволен по указанному основанию при условии неоднократности (два и более раз) его привлечения к дисциплинарной ответственности. Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения обязательного медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым, (например, опоздания на работу).

Для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работник должен иметь не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор). Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, поскольку взыскание погашается.

Представлены разъяснения:

– по вопросу сокращенного рабочего времени для несовершеннолетних работников, для работников, являющихся инвалидами, для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для медицинских работников, для педагогов;

– даны ответы на вопросы, в том числе касающиеся сокращенного рабочего времени для несовершеннолетних работников, трудящихся в сельской местности, неполного рабочего времени при приеме на работу и др.

Федеральный закон от 2 июля 2021 г. №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Скорректирован Трудовой кодекс. Поправки касаются предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

В систему управления охраной труда внедрят управление профессиональными рисками.

СИЗ будут выдавать в зависимости от вредных производственных факторов, а не от наименования профессии (должности). Прежние нормы выдачи можно будет использовать до конца 2024 г.

Для предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм) усовершенствуют процедуру расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Поправки вступают в силу с 1 марта 2022 г.

Федеральный закон от 2 июля 2021 г. №322-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

Школам не нужно будет разрабатывать учебно-методическую документацию в случае применения примерных учебного плана, и (или) календарного учебного графи-ка, и (или) рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), включенных в соответствующую примерную основную общеобразовательную программу. Это также касается случаев применения примерных программ воспитания и (или) календарного плана воспитательной работы.

Постановление Правительства РФ от 6 сентября 2021 г. №1501 «Об утверждении Правил формирования и ведения перечня физкультурно-спортивных организаций, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности».

С 2022 г. гражданам будет предоставляться налоговый вычет по НДФЛ на физкультурно-оздоровительные услуги.

Для его получения требуется, чтобы организация или ИП, предоставляющие такие услуги, были включены в перечень организаций и ИП, осуществляющих деятельность в области физкультуры и спорта в качестве основного вида деятельности.

Правительство утвердило правила формирования и ведения такого перечня. Он формируется на бумажном носителе и ведется на русском языке. Для включения в него организация и ИП должны соответствовать следующим критериям:

– физкультура и спорт являются их основным видом деятельности;

– в их штате должны быть сотрудники с профильным образованием не ниже среднего профессионального;

– отсутствие в реестрах недобросовестных поставщиков товаров и услуг.

Установлены сроки и способы представления данных госорганами субъектов в области физкультуры и спорта, на основании которых формируется указанный перечень.

Постановление вступает в силу со дня опубликования.

Постановление Правительства РФ от 11 сентября 2021 г. №1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Определены особенности исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Они заменят особенности, установленные в 2007 г.

Уточнены положения об учете среднего заработка в случаях, когда гражданин на момент наступления страхового случая работает в нескольких местах. На постоянной основе закреплено, что пособие по временной нетрудоспособности не может быть ниже МРОТ. Предусмотрено применение районных коэффициентов к зарплате и среднему заработку для исчисления пособий.

Постановление вступит в силу с 1 января 2022 г. и будет действовать до 1 сентября 2027 г.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. №467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Установлены новые правила финансирования мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний, а также сана-

торно-курортного лечения работников, занятых на вредных и опасных работах. Они заменят правила 2012 г.

К мерам дополнительно отнесен мониторинг состояния здоровья сотрудников на рабочем месте. Актуализирован список документов, обосновывающих необходимость финансирования мер.

Заявление о финансировании подается в территориальный орган ФСС по месту регистрации до 1 августа.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 июля 2021 г. №484н «Об утверждении Порядка и формы предоставления сведений о предполагаемом размере страховой пенсии по старости».

С 1 января 2022 г. мужчин, достигших 45 лет, и женщин, достигших 40 лет, ПФР будет раз в 3 года информировать о предполагаемом размере страховой пенсии по старости. Установлен порядок такого информирования.

Сведения о предполагаемом размере пенсии будут сообщать в месяце достижения указанного возраста через Портал госуслуг. Тем, кто не зарегистрирован на портале, сведения предоставят по их обращению.

Помимо предполагаемого размера пенсии, укажут страховой стаж, условия приобретения права на пенсию, величину и стоимость индивидуального пенсионного коэффициента.

Приказ Министерства просвещения РФ от 6 августа 2021 г. №533 «Об утверждении Порядка перевода обучающихся в другую образовательную организацию, реализующую образовательную программу среднего профессионального образования».

С 1 марта 2022 г. вступают в силу новые правила перевода обучающихся в другую организацию, реализующую образовательную программу среднего профессионального образования

Реализованы положения Федерального закона от 30.12.2020 №517-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

С 01.03.2022 утрачивает силу аналогичный Приказ Минобрнауки России от 10.02.2017 №124.

Настоящий Приказ действует до 1 марта 2028 года.

Приказ Министерства просвещения РФ от 26 августа 2021 г. №605 «Об утверждении Порядка и условий осуществления перевода обучающихся в случае приостановления действия лицензии в другие организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию программам среднего профессионального образования».

С 1 марта 2022 г. устанавливается новый порядок перевода обучающихся в случае приостановления действия лицензии в другие организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим госаккредитацию программам СПО

Реализованы положения Федерального закона от 30.12.2020 №517-ФЗ.

Определяются общие требования к процедуре и условиям осуществления перевода обучающихся, в том числе находящихся в академическом отпуске, отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приказ действует до 1 марта 2028 года.

Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 июля 2021 г. №607 «Об утверждении Порядка перевода обучающегося в другую образовательную организацию, реализующую образовательную программу высшего образования соответствующего уровня».

С 1 марта 2022 года вступают в силу новые правила перевода обучающегося в другую организацию, реализующую образовательную программу высшего образования соответствующего уровня

С указанной даты утрачивает силу Приказ Минобрнауки России от 10.02.2017 №124, регулирующий аналогичные правоотношения.

Документом реализованы положения Федерального закона от 30.12.2020 №517-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Настоящий Приказ действует до 1 марта 2028 года

Рекомендации по осуществлению деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (утверждены Министерством науки и высшего образования РФ 29 июля 2021 г.).

Минобрнауки дало следующие рекомендации для подведомственных организаций в целях предупреждения распространения COVID-19:

– перевести студентов, не прошедших вакцинацию от коронавируса или имеющих медотвод, на удаленное обучение;

– проводить среди обучающихся работу по стимулированию вакцинации;

– проводить экзамены для привившихся и не привившихся студентов раздельно;

– при заселении студентов в общежитие требовать справку о прививке от COVID-19, перенесенной болезни или медотводе;

– обеспечить вакцинацию иностранных студентов за счет собственных средств;

– организовать учет студентов, прошедших вакцинацию или планирующих ее пройти, а также перенесших заболевание в течение последних 6 месяцев.

Рекомендации будут действовать до стабилизации эпидемиологической обстановки в регионах и России в целом.

Приказ МВД России от 23 июня 2021 г. №469 «Об утверждении формы уведомления об организованной перевозке группы детей автобусами».

На 2021-2026 гг. были установлены правила организованной перевозки группы детей автобусами. Так, если перевозка осуществляется одним или двумя автобусами, перед ее началом в подразделение ГИБДД на районном уровне по месту отправления подается уведомление об организованной перевозке группы детей. МВД утвердило его форму.

В уведомлении указываются информация об организаторе перевозки и о перевозчике; сведения об автобусе, о водителе и о маршруте. Также приводится информация о лицах, находящихся в автобусе в процессе перевозки, за исключением водителя.

Прежний порядок подачи указанного уведомления признан утратившим силу.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ №15-2/10/В-8809, Министерства здравоохранения РФ №28-5/И/2-10974 от 16 июля 2021 г.

Разъяснен новый порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников

Сообщается о вступлении в силу совместного Приказа Минтруда России №988н, Минздрава России №1420н от 31.12.2020 и Приказа Минздрава России от 28.01.2021 №29н, разработанных в рамках реализации механизма «регуляторной гильотины» взамен аналогичного Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н.

К категориям работников, которые проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры за счет собственных средств работодателя, относятся, в том числе работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работники организаций

пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

Перечислены основания включения работников в список работодателя для прохождения обязательных медицинских осмотров.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. №1811-ТЗ.

Роструд разъяснил нюансы отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей при отказе от вакцинации.

В календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям внесена прививка от коронавируса. Она становится обязательной, если в субъекте вынесено постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных категорий граждан (работников отдельных отраслей). Количество работников, которые должны быть привиты, устанавливает также главный санитарный врач в субъекте.

Сотрудники, в т. ч. работающие удаленно, отказавшиеся от вакцинации и не имеющие противопоказаний к ней, могут быть отстранены от работы без сохранения зарплаты. В этом случае работодателю необходимо издать соответствующий приказ, форму которого он может разработать самостоятельно. В приказе указывается ФИО и должность работника, основания отстранения от работы, его срок. До издания приказа от работника следует получить письменный отказ от вакцинации. С приказом об отстранении работник должен быть ознакомлен под подпись. Дата отстранения от работы зависит от сроков проведения вакцинации, определенных главными санитарными врачами субъектов.

Обязательная вакцинация не распространяется на граждан с противопоказаниями к ней, подтвержденными медицинским заключением. В этом случае работодатель вправе требовать от работников подтверждающие медицинские документы. При отказе в их предоставлении работник подлежит отстранению от работы без сохранения зарплаты.

Письмо Министерства просвещения РФ от 9 июля 2021 г. №05-835 «О направлении информации».

Разъяснены особенности прохождения производственной практики несовершеннолетними, обучающимися в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования

Сообщается, что действующим трудовым законодательством предусмотрен запрет на применение труда лиц моложе восемнадцати лет на отдельных производствах по работам и профессиям, включенным в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Вместе с тем, в соответствии с примечанием к Перечню при прохождении производственной практики обучающиеся, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе семнадцати лет при условии достижения к моменту окончания обучения восемнадцатилетнего возраста.