



## Информационный листок № 9

### Новое в законодательстве

**Постановление Правительства РФ от 4 марта 2021 г. № 322 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. № 665»**

Расширен перечень периодов, включаемых в трудовой стаж для досрочного назначения пенсии.

В стаж работы, дающий право на досрочную пенсию, будут засчитывать периоды обучения и дополнительного профобразования. Речь идет об обучении и образовании, которые являются условием выполнения работниками определенных видов деятельности и обязанность проведения которых возложена на работодателя. Главное условие - чтобы в это время за сотрудниками сохранялись рабочие места и зарплата, а работодатели отчисляли за них взносы на обязательное пенсионное страхование.

Таким образом, для учителей, врачей, лётчиков, пожарных, спасателей и ряда других работников расширяются возможности досрочного выхода на пенсию.

**Письмо Министерства просвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 27 января 2021 г. № ВБ-90/08/27**

Минпросвещения России даны разъяснения по вопросам, связанным с продлением действия квалификационных категорий педагогических работников

Действие квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сроки действия которых закончились в период с 1 апреля по 1 сентября 2020 года, было продлено до 31 декабря 2020 года.

При этом педагогические работники вправе пройти аттестацию независимо от того, что срок действия имеющихся у них квалификационных категорий был продлен.

В случае успешного прохождения аттестации решение комиссии вступает в силу со дня его вынесения. При этом действие приказов о продлении сроков действия квалификационных категорий на указанных педагогических работников со дня установления им первой или высшей квалификационной категории перестает распространяться.

Образовательным организациям рекомендовано рассмотреть возможность принятия решений о сохранении условий оплаты труда педагогическим работникам с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия в перечисленных случаях, в частности: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - не менее чем за один год, и пр.

**Федеральный закон от 24 февраля 2021 г. № 19-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»**

За нарушения в области персональных данных станут наказывать строже и введут ответственность за неисполнение требований Закона о суверенном интернете и необоснованную цензуру.

Вводится административная ответственность:

- за нарушение требований Закона о суверенном интернете;
- за нарушение требований к сетям и средствам связи, используемым для проведения уполномоченными органами оперативно-разыскных мероприятий;
- за неисполнение владельцем интернет-ресурса предупреждения устранить необоснованную цензуру.

Также увеличиваются срок давности привлечения к ответственности за правонарушения в области персональных данных и штрафы за эти нарушения. Предусмотрено более строгое наказание за их повторное совершение.

**Федеральный закон от 24 февраля 2021 г. № 30-ФЗ «О внесении изменений в статьи 12 и 16 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»**

В электронной трудовой книжке будут содержаться данные о стаже работы не только с начала 2020 г., но и за предыдущие периоды.

Лица, имеющие по состоянию на 31 декабря 2019 г. стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), вправе обратиться в органы ПФР с заявлением о включении в индивидуальный лицевой счет сведений о трудовой деятельности за периоды до 1 января 2020 г., записи о которых содержатся в трудовой книжке.

Внесены изменения в ТК РФ по вопросу включения сведений.

**Федеральный закон от 9 марта 2021 г. № 34-ФЗ «О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации»**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Взамен установлено, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей 14 лет.

**Поручение Президента РФ от 8 марта 2021 г. № Пр-366 «Перечень поручений по итогам совещания с членами Правительства»**

Президент РФ поручил проверить систему оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

Правительство РФ должно определить *соответствие уровня оплаты труда этих работников целевым показателям*, установленным Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", с учетом:

- сведений обо всех работниках, в том числе о замещаемых ими должностях, об условиях их замещения (полный, неполный, ненормированный рабочий день,

совместительство, работа в ночное время, с вредными и (или) опасными условиями труда и так далее), об общем трудовом стаже и стаже работы по специальности, об уровне квалификации, о наличии ученой степени, а также сведений об иных условиях, учитываемых при установлении заработной платы работнику;

- информации о соотношении среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров).

По результатам проведенного анализа надлежит обеспечить устранение причин, по которым не были достигнуты целевые показатели оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, и осуществить комплекс мер, направленных на совершенствование системы оплаты труда работников этих организаций, в том числе:

дать нормативно-правовое толкование понятия "средний доход от трудовой деятельности" и определить соотношение такого дохода со средней заработной платой в субъекте РФ;

осуществить корректировку ключевых показателей эффективности деятельности руководителей организаций бюджетной сферы;

представить предложения об установлении и дифференциации в субъектах РФ окладов (должностных окладов), ставок заработной платы научных работников государственных и муниципальных организаций в зависимости от замещаемой должности и уровня квалификации таких работников.

**«Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований» (утверждена Рострудом)**

Рассмотрены вопросы, связанные с расторжением трудового договора в связи с прогулом работника, с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

В частности, в докладе сообщается, что прогул является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с ним.

Основания для увольнения в связи с прогулом есть также в случае: самовольного (без приказа) использования работником дней отгулов, самовольного (без приказа) ухода в отпуск (основной, дополнительный). При этом не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель по каким-либо причинам ему таковых не предоставил, при условии, что время использования работником таких дней установлено непосредственно законом, в силу чего от усмотрения работодателя не зависит (например, не предоставление работнику, являющемуся донором, в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов). В этом случае использование работником дней отдыха без приказа работодателя не является самовольным.

Отсутствие работника на работе должно быть зафиксировано письменно.

До применения дисциплинарного взыскания работодателю необходимо запросить у работника письменные объяснения о причинах его отсутствия на работе. С учетом всех обстоятельств и причин отсутствия работника, указанных им в объяснении, работодатель может принять решение о сохранении трудовых отношений с работником. Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя.

**«Татьяна Голикова провела заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (информация с официального сайта Правительства РФ от 27 марта 2021 г.)**

Одобрены рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по организации дистанционной (удаленной) работы.

Так, организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений: порядка взаимодействия работодателя и работника, сроков подтверждения получения электронного документа, формы подачи работником работодателю заявлений, режима рабочего времени и времени отдыха и других. Также приведены примеры категорий работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2020 г. № 14-2/10/П-12663**

С 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 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" (далее - Закон N 407-ФЗ).

Закон N 407-ФЗ ввел в Трудовой кодекс РФ новую статью 312.9, согласно положениям которой в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой вышеназванной статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (для государственных служащих - служебным распорядком или служебным контрактом), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

В этой связи Минтруд России напоминает, что с принятием Закона N 407-ФЗ целесообразно проанализировать ранее принятые приказы, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников.

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 февраля 2021 г. № 14-2/10/П-1550 (вместе с проектом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению категорий работников, в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях)**

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений предложены рекомендации по организации дистанционной (удаленной) работы

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

- порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и

отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

- порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

- формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом РФ, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

- режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

- условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса РФ);

- порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

- обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

- порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информационных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

- порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

- распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

- иных положений, связанных с организацией дистанционной работы.

В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

- работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;

- беременных женщин;

- работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;

- работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

- инвалидов;

других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

**Указ Президента РФ от 10 марта 2021 г. № 140 «О некоторых вопросах, связанных с осуществлением ежемесячной денежной выплаты, предусмотренной Указом Президента Российской Федерации от 20 марта 2020 г. № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»**

С 1 января 2020 г. семьям, размер среднедушевого дохода которых ниже регионального прожиточного минимума, положены ежемесячные выплаты на детей от 3 до 7 лет в размере 50% указанного минимума.

Уточнено, что величина дохода и размер минимума берутся на дату обращения за назначением выплаты. Ранее учитывались данные за II квартал года, предшествующего году обращения.

Также с 1 января 2021 г. установлены повышенные выплаты для семей с наиболее низкими доходами. Если с учетом выплат в 50% размер среднедушевого дохода останется ниже регионального минимума, то назначат выплаты в 75%, а если и выплат в 75% окажется недостаточно для достижения минимума, то назначат выплаты в 100%. Соответствующее заявление можно будет подать после 1 апреля 2021 г.

Предусмотрен ежегодный перерасчет выплат исходя из изменения величины прожиточного минимума.

Указ вступает в силу со дня подписания.

Правовая инспекция Липецкой областной  
организации Профсоюза образования 8(4742) 22 78 02