

**Новое в законодательстве
по состоянию на 10 августа 2022 года**

Федеральные законы РФ

Федеральный закон от 4 августа 2022 г. N 361-ФЗ "О внесении изменения в статью 11 Федерального закона "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей"

Вступает в силу с 15 августа 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 4 августа 2022 г. N 0001202208040002

Российская газета, 5 августа 2022 г. N 172

Установлена возможность оплачивать материнским капиталом получение ребенком образования у индивидуальных предпринимателей. ИП должен иметь лицензию на образовательную деятельность.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 349-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Вступает в силу с 1 января 2023 г., за исключением пункта 1 статьи 1, который вступает в силу с 14 июля 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140123, Российская газета, 22 июля 2022 г. N 160

Особенности заключения, прекращения трудового договора с иностранцем, отстранения его от работы распространены на иностранцев, получивших разрешение на временное проживание в России для получения образования.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 331-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о приостановлении действия отдельных положений статьи 5.1 Федерального закона "О банках и банковской деятельности"

Вступает в силу с 14 июля 2022 г., за исключением:

статьи 1, пунктов 1 - 5, подпунктов "а" и "б" пункта 6 статьи 3, подпункта "б" пункта 1, пунктов 2 - 4, подпункта "а" пункта 5, пункта 6 статьи 4, статьи 5, пунктов 1 - 4, подпунктов "а" и "б" пункта 5, пунктов 6 - 9, подпунктов "а" и "б" пункта 10, пунктов 11 и 12 статьи 6 и статьи 7, вступающих в силу с 25 июля 2022 г.;

подпункта "в" пункта 6 статьи 3, подпункта "б" пункта 5 статьи 4, подпункта "в" пункта 5 и подпункта "в" пункта 10 статьи 6, вступающих в силу с 11 января 2023 г.; подпункта "а" пункта 1 статьи 4, вступающего в силу с 15 июля 2023 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140083, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Внесены изменения в законодательство о цифровых финансовых активах, рынке ценных бумаг, национальной платежной системе, инвестиционных и финансовых платформах.

Товары, работы и услуги запрещается оплачивать утилитарными цифровыми правами и цифровыми финансовыми активами.

Порог обязательного контроля для финансовых операций поднят с 600 тыс. до 1 млн. руб. (по недвижимости - с 3 до 5 млн. руб.).

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 310-ФЗ "О внесении изменений в Семейный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации"

Вступает в силу с 1 сентября 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140081, Российская газета, 22 июля 2022 г. N 160

Данным законом скорректированы Жилищный, Семейный кодексы РФ и Закон о поддержке семей с детьми.

Установлено, что доля в праве собственности на жилье в физическом выражении не может быть менее 6 кв. м. Исключение - выделение долей в силу закона (в т. ч. при наследовании) и при приватизации.

Суд вправе отступить от начала равенства долей супругов в их общем имуществе, если один из супругов расходовал общее имущество в ущерб интересам семьи.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 301-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 66 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Вступает в силу с 25 июля 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140056, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Решение об открытии группы продленного дня и режиме пребывания в ней обучающихся принимает общеобразовательная организация с учетом мнения родителей. В группе продленного дня осуществляются присмотр и уход за детьми, их воспитание и подготовка к учебным занятиям, а также могут проводиться физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия.

Чтобы снизить размер родительской платы, закреплено право региона на дополнительное финансирование деятельности групп продленного дня.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 300-ФЗ "О внесении изменения в статью 79 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Вступает в силу с 1 сентября 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140060, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Данным законом предусматривается, что лица, признанные инвалидами I, II или III группы после получения среднего профессионального образования или высшего образования, вправе повторно получить профессиональное образование соответствующего уровня по другой профессии, специальности или направлению подготовки за счет соответствующих бюджетных ассигнований в таком же порядке, как для лиц, получающих профессиональное образование соответствующего уровня впервые.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 299-ФЗ "О внесении изменений в статью 79 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Вступает в силу с 1 сентября 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140092, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Данным законом предусмотрено, что обучающиеся с ОВЗ, не проживающие в интернатах, обеспечиваются бесплатным двухразовым питанием учредителями образовательных организаций за счет бюджетных ассигнований федерального, региональных и местных бюджетов, иных источников финансирования.

Порядок обеспечения бесплатным двухразовым питанием обучающихся с ОВЗ, обучение которых организовано на дому, в том числе возможность замены питания денежной компенсацией, установят соответствующие органы власти.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 298-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"

Вступает в силу с 14 июля 2022 г., за исключением пункта 3 статьи 1 настоящего Федерального закона, вступающего в силу с 1 сентября 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140075, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Данным законом:

- вводятся федеральный и региональный перечни документации, подготавливаемой педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ;
- запрещается возлагать на педагогических работников подготовку документации, не включенной в эти перечни, а также иную работу, которая по закону не включается в рабочее время педагогов и во время проведения ГИА;
- образовательная организация вправе применять электронный документооборот без дублирования на бумаге.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 296-ФЗ "О внесении изменения в статью 68 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Вступает в силу с 25 июля 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140076, Российская газета, 20 июля 2022 г. N 156-157

Данным законом предоставляется преимущественное право зачисления в образовательную организацию на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования при условии успешного прохождения вступительных испытаний (в случае их проведения) и при прочих равных условиях.

Такое право получили 13 социально незащищённых категорий.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 295-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"

Вступает в силу с 25 июля 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140031, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Поправками исключен из текста закона термин "государственная и муниципальная услуга в сфере образования".

Взамен введены понятия "объем финансирования реализации образовательной программы" и "объем финансирования выполнения государственного (муниципального) задания".

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 294-ФЗ "О внесении изменений в статьи 1 и 6 Федерального закона "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

Вступает в силу с 25 июля 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140030, Российская газета, 21 июля 2022 г. N 159

Изменения коснулись социальной поддержки лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (т. е. лиц, достигших 18 лет), продолжающих обучение по образовательным программам основного общего, среднего общего образования. Это также лица, потерявшие во время обучения обоих родителей или единственного родителя.

Данных обучающихся определено зачислять на полное государственное обеспечение до завершения обучения. Кроме этого им предоставляются права, предусмотренные для аналогичной категории лиц, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам, за исключением предоставления жилья.

Лица, обучающиеся по основным профессиональным образовательным программам, потерявшие в период обучения обоих родителей или единственного родителя, могут перейти с платного обучения на бесплатное.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Вступает в силу с 25 июля 2022 г.

Опубликование:

официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140052, Российская газета, 20 июля 2022 г. N 156-157

Правительству переданы полномочия установления особенностей трудовых правоотношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

В первую очередь указанные особенности будут устанавливаться в организациях оборонно-промышленного комплекса.

Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации"

Вступает в силу с 14 июля 2022 г., за исключением положений статей 2 - 17, частей 1, 2, 4 - 7, 9 - 11, 13, 15 - 22 статьи 18, статьи 19 настоящего Федерального закона, которые вступают в силу с 1 января 2023 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 14 июля 2022 г. N 0001202207140012, Российская газета, 19 июля 2022 г. N 154-155,

Собрание законодательства Российской Федерации, 18 июля 2022 г. N 29 (часть I) ст. 5203

С 1 января 2023 года создается единый Фонд пенсионного и социального страхования (Социальный фонд России, СФР) путем преобразования ПФР с присоединением к нему ФСС. Территориальные органы ПФР станут территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования, к ним присоединятся территориальные органы ФСС. В связи с реорганизацией не будет сокращена численность работников ПФР, ФСС, их территориальных органов и обособленных подразделений.

Создание СФР позволит, в частности:

- централизовать на федеральном уровне услуги, предоставляемые государственными внебюджетными фондами;
- организовать единые офисы клиентского обслуживания;
- обеспечить централизацию государственных закупок, бюджетного учета и отчетности, кадрового учета.

Акты Президента, Правительства РФ

Постановление Правительства РФ от 23 июля 2022 г. N 1317 "О внесении изменений в перечень иных выплат за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации для целей применения частей 5 и 5.1 статьи 30.5 Федерального закона "О национальной платежной системе"

Вступает в силу с 26 октября 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 26 июля 2022 г. N 0001202207260006

В перечень социальных выплат, которые перечисляются на карту "Мир", дополнительно включены:

- пособия малоимущим гражданам в соответствии с Законом о государственной социальной помощи;
- субсидии и компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг;
- ежегодная денежная выплата почетным донорам России.

Постановление Правительства РФ от 5 июля 2022 г. N 1206 "О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников"

Вступает в силу с 1 марта 2023 г. и действует до 1 марта 2029 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 7 июля 2022 г. N 0001202207070002

Обновлён порядок расследования и учёта случаев профессиональных заболеваний работников.

Расследованию и учёту подлежат острые и хронические профзаболевания (отравления), которые возникли в результате воздействия вредных производственных факторов при выполнении трудовых обязанностей или какой-либо работы по поручению работодателя, а также при совершении иных правомерных действий в рамках трудовых отношений с работодателем.

Работнику устанавливается предварительный диагноз. Затем исследуется рабочее место. Далее проводится экспертиза связи заболевания с профессией. В случае

необходимости работнику оказывается медпомощь. Устанавливается заключительный диагноз и составляется медицинское заключение.

Специальная комиссия устанавливает обстоятельства и причины профзаболевания, определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов, и меры по устранению причин возникновения и предупреждению профзаболеваний.

Комиссия составляет акт о случае профзаболевания. Его форма прилагается.

Акты федеральных органов государственной власти РФ (постановления, приказы, письма)

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 2 августа 2022 г. N ПГ/19662-6-1 «О декларировании соответствий условий труда государственным нормативным требованиям»

Высказано мнение, в каком случае не проводится декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Оно не потребуется при установлении по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах оптимальных и допустимых условий труда (1 и 2 классы соответственно).

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 августа 2022 г. № ПГ/19773-6-1 «О необходимости обеспечения взаимодействия систем электронного документооборота работодателей с федеральной государственной информационной системой "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)"»

Высказано мнение, что работодатели, которые перешли на электронный документооборот, должны обеспечить взаимодействие своих информсистем с Единым порталом госуслуг.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 июля 2022 г. N 14-2/ООГ-4884 «О возможности применения Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г.»

Минтрудом разъяснено, что принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении в случае, когда рабочий год полностью не отработан, закреплен в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г.

Поскольку в Трудовом кодексе РФ этот принцип напрямую не установлен, то необходимо применять данные правила.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 июля 2022 г. N 15-1/ООГ-1674 «Об особенностях декларирования соответствия условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда»

Минтруд высказал позицию, что рабочие места, по которым предусмотрено досрочное назначение страховой пенсии по старости, не подлежат декларированию соответствия условий труда.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 июля 2022 г. N 14-6/ООГ-4459 «О порядке предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам-совместителям»

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Предоставление отпуска совместителю в иной период не гарантирует работнику, что он сможет полноценно использовать его.

Оплата ежегодного отпуска по работе по совместительству производится в общем порядке.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 22 июня 2022 г. N ПГ/15718-6-1 «О компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, стаж работы которого, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, составляет 10 месяцев и 20 дней»

Опубликование: журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 4 июля 2022 г. N 13 бухгалтерское приложение к газете "Экономика и жизнь", 8 июля 2022 г. N 26

Увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию за неиспользованный отпуск.

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Таким образом, если стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, составляет 10 месяцев и 20 дней, то работник при увольнении имеет право на полную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 июня 2022 г. N 14-6/ООГ-4075 «О направлении работника в командировку»

Опубликование: журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 1 августа 2022 г. N 15 приложение к газете "Учет. Налоги. Право" - "Официальные документы", 2-8 августа 2022 г. N 28

По мнению Минтруда и соцзащиты, о разъездном характере работ можно говорить тогда, когда работник постоянно выполняет должностные обязанности за пределами своей организации. При этом он может ежедневно после работы возвращаться домой. Так трудятся, например, курьеры, наладчики, работники связи и городского хозяйства (электрических, газовых, водопроводных сетей). Служебные поездки этих работников не считаются командировкой. Разъездная работа должна отражать трудовую функцию работника, определенную трудовым договором.

Если работники постоянно перемещаются в пределах обслуживаемых ими участков, то данные поездки служебными командировками не являются. Работникам в таких

случаях возмещаются расходы, связанные со служебными поездками, как работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

Если поездки работников не носят постоянного характера и в каждом случае осуществляются по отдельному распоряжению работодателя, то данные поездки следует рассматривать как служебные командировки.

В служебной командировке работник выполняет трудовые обязанности вне места постоянной работы. Время нахождения в служебной командировке является рабочим временем и не исключается из подсчета нормы часов, отработанных работником за учетный период.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 20 июня 2022 г. N ПГ/16003-6-1 «О предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору»

Разъяснено, что по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, этот отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период.

Кроме того у работника может возникнуть ситуация, когда ему необходимо по семейным или иным обстоятельствам использовать отпуск вне графика.

Трудовым законодательством не запрещено переносить отпуск по просьбе работника на иные даты, чем в графике отпусков, при согласии на это работодателя.

Для оформления работнику оплачиваемого отпуска вне графика ему следует написать заявление на имя работодателя (законодательством форма не установлена), при этом текст заявления должен содержать данные о периоде, на который предоставляется отпуск, а работодателем составляется соответствующий приказ.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 3 июня 2022 г. N ПГ/13603-6-1

Опубликование: журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 1 августа 2022 г. N 15

Должностное лицо, освобожденное от исполнения служебных обязанностей (например: физлицо, прекратившее деятельность в качестве ИП), несет административную ответственность за нарушение трудового законодательства, если:

- вина данного лица установлена;
- нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей;
- не истек срок давности привлечения к административной ответственности.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 июня 2022 г. N 15-2/ООГ-1277 «Об определении срока хранения приказов по вопросам охраны труда»

Опубликование:

приложение к газете "Учет. Налоги. Право" - "Официальные документы", 14-20 июня 2022 г. N 23, журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 13 июня 2022 г. N 12, Вестник образования России, июль 2022 г. N 14

Минтруд разъяснил, что приказы, распоряжения, документы (справки, сводки, информации, доклады) к ним по основной (профильной) деятельности нужно хранить постоянно, а материалы по административно-хозяйственным вопросам – 5 лет.

Срок хранения приказов по вопросам охраны труда следует определять исходя из его содержания и цели издания.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 мая 2022 г. N 15-2/В-1677 «Об отдельных положениях Правил обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда»

*Опубликование: журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 4 июля 2022 г. N 13
Вестник образования России, август 2022 г. N 15, бюллетень "Официальные документы в образовании", июль 2022 г. N 21*

С 1 сентября 2022 года вступает в силу новый порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Минтруд разъяснил ряд вопросов по его применению.

В частности, при переводе работника, прошедшего обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение не требуется, если сохраняются условия рабочего места работника и оборудование, с которым он работает, а также идентифицированные ранее источники опасности.

Для проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте работодатель должен разработать его программу исходя из профессии (должности) работника и характера выполняемых им работ.

С 1 сентября 2022 года взамен журнала регистрации инструктажа по охране труда допускается вести, например, личные книжки работника или иной способ документирования проведенного инструктажа, за исключением электронного.

Также затронуты вопросы повторного обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, доведения до работников информации о безопасных методах и приемах выполнения работ, периодичности планового обучения требованиям охраны труда.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 27 мая 2022 г. N ПГ/13204-6-1 «Об оформлении должностной инструкции и включении основных должностных обязанностей работника непосредственно в трудовой договор»

Опубликование:

*бухгалтерское приложение к газете "Экономика и жизнь", 17 июня 2022 г. N 23
журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 4 июля 2022 г. N 13*

Содержание трудовой функции определяется трудовым договором либо должностной инструкцией, которая относится к документам, описывающим, например, трудовую функцию работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности.

Работодатель самостоятельно решает, как оформить должностную инструкцию и вносить в нее изменения. Он может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ. При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 мая 2022 г. N ПГ/11476-6-1 «О включении в трудовой договор положения о неразглашении работником сведений о своей заработной плате»

Опубликование: приложение к газете "Учет. Налоги. Право" - "Официальные документы", 21 июня - 11 июля 2022 г. N 24, журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 4 июля 2022 г. N 13, журнал "Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера", июль 2022 г. N 7

В трудовом договоре работодатель запретил сотруднику разглашать размер зарплаты под угрозой дисциплинарной ответственности. Причина - по мнению работодателя, сведения о зарплате являются информацией, содержащей персональные данные.

Высказано мнение, что работодатель не вправе обязать работника скрывать размер собственной зарплаты. Такое условие, даже если оно включено в трудовой договор, не применяется как противоречащее трудовому законодательству и ограничивающее права работника.

Вместе с тем, как ранее пояснял Роскомнадзор, сведения о зарплате лица являются информацией, содержащей персональные данные субъекта.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 мая 2022 г. N ПГ/11111-6-1 «Об использовании оплачиваемого отпуска вне графика»

Опубликование: журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 13 июня 2022 г. N 12

Порядок оформления переноса отпуска на другой срок по инициативе работника Трудовым кодексом РФ не определен.

Высказано мнение, что для оформления работнику оплачиваемого отпуска вне графика ему следует написать заявление на имя работодателя (законодательством форма не установлена), при этом текст заявления должен содержать данные о периоде, на который предоставляется отпуск. На основании заявления работника работодатель вправе издать приказ, затем внести изменения в график отпусков и при необходимости в личную карточку работника.

Постановление Правления Пенсионного фонда России от 21 апреля 2022 г. N 62п "О внесении изменений в некоторые акты Правления Пенсионного фонда Российской Федерации в сфере индивидуального (персонифицированного) учета"

Зарегистрировано в Минюсте РФ 5 августа 2022 г. Регистрационный N 69558

Вступает в силу с 19 августа 2022 г.

Опубликование:

официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 8 августа 2022 г. N 0001202208080052

В связи с тем, что сведения о застрахованных лицах могут быть предоставлены страхователем лично либо через законного или уполномоченного представителя, ПФР скорректировал форму и формат сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД). Уточнено, что сведения могут быть предоставлены в бумажном виде, если численность работающих зарегистрированных лиц составляет 10 человек и менее (ранее - менее 25).

Также скорректированы формы и форматы сведений о страховом стаже (СЗВ-СТАЖ), сведений по страхователю, передаваемых в ПФР для индивидуального (персонифицированного) учета (ОДВ-1), о корректировке сведений, учтенных на индивидуальном лицевом счете (СЗВ-КОРР), о заработке (вознаграждении), доходе, сумме выплат и иных вознаграждений, начисленных и уплаченных страховых взносах,

о периодах трудовой и иной деятельности, засчитываемых в страховой стаж (СЗВ-ИСХ).

Изменен порядок формирования реестра застрахованных лиц, за которых перечислены дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию и уплачены взносы работодателя (форма ДСВ-3).

Постановление Правления Пенсионного фонда России от 19 апреля 2022 г. N 59п "Об утверждении Административного регламента предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по выплате правопреемникам умерших застрахованных лиц средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуальных лицевых счетов"

Зарегистрировано в Минюсте РФ 17 июня 2022 г. Регистрационный N 68893

Вступает в силу с 1 июля 2022 г.

Опубликование: официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 20 июня 2022 г. N 0001202206200003

Утвержден регламент ПФР по выплате пенсионных накоплений умерших граждан их правопреемникам.

Речь идет о накоплениях, учтенных в специальной части индивидуальных лицевых счетов. Заявителями могут быть лица, указанные гражданином в заявлении о распределении накоплений, правопреемники по закону, а также лица, указанные в отношении средств материнского капитала, направленных на формирование пенсии, и результата их инвестирования, не выплаченных гражданину в виде срочной пенсионной выплаты.

Приведены списки необходимых документов. Установлены сроки предоставления соответствующих услуг.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 апреля 2022 г. N 15-1/ООГ-722 «Об обеспечении работников чистящими средствами для компьютеров и средствами гигиены для рук»

Опубликование: приложение к газете "Учет. Налоги. Право" - "Официальные документы", 24-30 мая 2022 г. N 20, журнал "Нормативные акты для бухгалтера", 30 мая 2022 г. N 11, журнал "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера", июнь 2022 г. N 6, Вестник образования России, июль 2022 г. N 14

Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя обеспечить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств. В соответствии со Стандартом безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также загрязнений.

Учитывая изложенное, Минтруд предлагает решить вопрос об обеспечении работников чистящими средствами для компьютеров и средствами гигиены для рук,

обратившись к работодателю или к представителю первичной профсоюзной организации (при наличии).

Акты судебных органов РФ
(Конституционного, Верховного и т.д. судов)

Определение СК по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 20 июля 2022 г. N 305-ЭС22-3668 по делу N А41-67501/2021 «Суд отменил принятые по делу судебные акты, которыми заявление возвращено истцу в связи с несоблюдением обязательного досудебного порядка урегулирования спора, и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку в отношении решения фонда об отказе в признании несчастного случая на производстве страховым случаем не подлежит применению обязательный досудебный порядок урегулирования спора»

Работодатель обратился в суд, чтобы обжаловать отказ органа ФСС РФ признать несчастный случай на производстве страховым.

Заявление вернули из-за несоблюдения обязательного досудебного порядка урегулирования спора.

ВС РФ указал, что такой порядок в данном случае соблюдать не нужно.

Закон устанавливает обязательный досудебный порядок урегулирования спора в отношении решений органа ФСС РФ, принимаемых исключительно по вопросу назначения обеспечения по страхованию, при несогласии с размером выплат либо с отказом в их назначении (оплате).

Иными словами, такой порядок установлен в отношении конкретно определенных вопросов. Поэтому в данном случае он не применяется.

Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. N 32-П "По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова"

Вступает в силу с 19 июля 2022 г.

Опубликование: сайт Конституционного Суда РФ (ksrf.ru), официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 19 июля 2022 г. N 0001202207190001, Российская газета, 3 августа 2022 г. N 169

Преподаватель много лет работал в вузе по срочным трудовым договорам. Ему не удалось получить предусмотренный законом длительный оплачиваемый отпуск для завершения диссертации. Также ему не удалось добиться в судах признания трудового договора заключенным на неопределенный срок и оплаты длительного отпуска.

Конституционный Суд РФ признал противоречащей Конституции норму Трудового кодекса РФ, которая позволяет систематически заключать с педагогами вузов срочные договоры, что не гарантирует стабильности их правового положения, устойчивой трудовой занятости и ограничивает их конституционные права и свободы. Краткосрочные трудовые договоры не оправданы спецификой педагогической работы или статусом преподавателей, избираемых по конкурсу. Они лишают их оплачиваемого отпуска, не позволяют им сформировать непрерывный стаж педагогической работы для получения длительного творческого отпуска (до одного года) и присвоения ученых званий.

Впредь до внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет, за исключением случаев, когда трудовой договор с педагогическим работником в данной образовательной организации заключается впервые либо планируемую учебную нагрузку педагогического работника, предопределяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет; в таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2022 г. N 74-КГ22-2-К9 «Суд направил на новое рассмотрение в суд первой инстанции дело о взыскании единовременного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию, поскольку условиями коллективного договора с работодателем возможность получения работником такого пособия при увольнении не поставлена в зависимость от момента обращения работника за назначением пенсии»

Гражданин потребовал взыскать со своего бывшего работодателя единовременное пособие, выплачиваемое при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Выплата этого пособия предусматривалась коллективным договором. Работодатель отказал в перечислении сумм, ссылаясь на то, что истец уволился по своей инициативе, а не в связи с выходом на пенсию. На момент увольнения ему уже выплачивалась страховая пенсия по старости.

Три инстанции поддержали позицию работодателя. Верховный Суд РФ отправил дело на пересмотр.

В данном случае коллективный договор предусматривал выплату единовременного пособия при увольнении работника первый раз в связи с выходом на пенсию. Работодатель обязан соблюдать эти условия.

По Трудовому кодексу РФ в случае, если сотрудник увольняется по своей инициативе из-за выхода на пенсию, запись об увольнении в трудовую книжку вносят с указанием такой причины. При этом надлежащее оформление записи - обязанность работодателя. Несостоятельна ссылка на то, что истцу на момент увольнения уже платили пенсию по старости, поэтому его увольнение не связано с выходом на пенсию. Ни в Трудовом кодексе РФ, ни в коллективном договоре нет условия о том, что работник должен обратиться за назначением пенсии по старости только после его увольнения.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 мая 2022 г. N 82-КГ22-1-К7 «Суд отменил ранее вынесенные судебные решения по делу о признании неправомерным решения об удержании пенсии, возложении обязанности вернуть удержанные денежные средства, направил дело на новое

рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку вынесенные решения нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов»

Пенсионный орган удерживал из пенсии заявителя суммы на основании судебного приказа. Затем последний отменили, о чем он уведомил этот орган.

Поскольку суммы прекратили удерживать лишь спустя месяц после отмены упомянутого приказа, заявитель обратился в суд с требованиями к органу ПФР.

Три инстанции отказали заявителю. Верховный суд РФ отправил дело на пересмотр.

Пенсионный орган вправе удерживать суммы из страховой пенсии только на основании исполнительных документов и решений, исчерпывающий перечень которых приведен в законе.

К числу таких документов относится судебный приказ. Если он отменен, пенсионный орган не вправе на его основании производить удержания.

В данном деле пенсионный орган удержал средства из пенсии с учетом сформированного выплатного списка, в котором указывалось на такое удержание. Между тем в этот период судебный приказ уже отменили.

Сформированный пенсионным органом выплатной список с указанием на удержание из пенсии закон не относит к числу исполнительных документов, на основании которых можно производить такое удержание.

Поэтому вывод о том, что сотрудники пенсионного органа не совершили незаконных действий, ошибочен.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 мая 2022 г. N 67-КГ22-1-К8 «Суд отменил судебные акты и направил дело о защите трудовых прав на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии уважительных причин, препятствовавших истцу своевременно обратиться в суд для разрешения индивидуального трудового спора о признании перевода незаконным, а также об отказе в удовлетворении требований истца о взыскании с ответчика незаконно удержанной из заработной платы суммы в виде северной надбавки не могут быть признаны отвечающими требованиям закона»

Сотрудница обратилась с требованиями к работодателю, ссылаясь на незаконность своего перевода.

Как указал заявитель, он был принят на должность продавца-кассира. Затем ее перевели на должность заведующего отделом. Этот перевод изначально являлся временным, но фактически стал носить постоянный характер. Между тем работодатель уведомил ее о необходимости приступить к работе по прежней должности.

Три инстанции пришли к выводу, что перевод был временным. ВС РФ с этим не согласился.

Временным считается перевод лица на другую работу по письменному соглашению сторон у того же работодателя на срок до года. Если по истечении этого срока сотрудник не настаивает на предоставлении прежней работы и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу. В этом случае работа по

должности, на которую лицо перевели временно, считается для него постоянной и его не вправе без согласия перевести на прежнюю должность или другую работу.

В данном случае дополнительным соглашением к трудовому договору истце установили срок ее временного перевода на должность заведующего отделом. В этот период и в последующем стороны также подписали ряд дополнительных соглашений с конкретными сроками действия. Между тем последние касались лишь места работы, т. е. обособленного подразделения, и размера зарплаты по должности заведующего отделом, в которой истца в итоге проработала более 2 лет. Соответственно, перевод считается постоянным.

Постановление Верховного Суда РФ от 8 апреля 2022 г. N 53-АД22-2-К8 «Суд оставил без изменения, вынесенные ранее судебные решения, поскольку в деянии лица содержится состав административного правонарушения, выразившегося в нарушении установленных законодательством о налогах и сборах сроков представления налоговой декларации (расчета по страховым взносам) в налоговый орган по месту учета»

Верховный Суд РФ согласился с назначением штрафа директору школы за несвоевременное представление отчетности в налоговые органы.

Отклонены доводы директора о том, что отвечать за нарушение должно муниципальное учреждение, с которым школа заключила договор о бухгалтерском обслуживании. Руководитель организации по Закону о бухучете несет ответственность за надлежащую организацию бухучета даже в случае, если учетные функции переданы сторонней организации. Тем более, право первой подписи при оформлении отчетности находится у директора учреждения, что свидетельствует о реальной возможности контроля за работой сотрудников централизованной бухгалтерии.

Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 7 апреля 2022 г. N Ф04-473/22 по делу N А27-15238/2021 «Представление страхователем корректирующей формы СЗВ-СТАЖ в отношении одного застрахованного лица на бумажном носителе не влечет ответственность, даже если общая численность работников более 25 человек»

По мнению Управления ПФР, страхователь правомерно привлечен к ответственности за несоблюдение порядка представления сведений по форме СЗВ-КОРР в электронном виде.

Суд, исследовав материалы дела, с доводами Управления ПФР не согласился.

Обязанность по представлению отчетности в электронном виде возникает у страхователя в случае ее представления на 25 и более работающих застрахованных лиц, а не исходя из общей численности сотрудников, работающих в организации в указанный период.

Поэтому представление страхователем корректирующей формы СЗВ-СТАЖ в отношении одного застрахованного лица на бумажном носителе не образует в его действиях состава правонарушения.

Различная информация

Распоряжение Правительства Брянской области от 22 июня 2022 г. N 88-рп "О концепции по созданию в 2025 году мастерских в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования, в рамках регионального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) (Брянская область)", обеспечивающего достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование"

Вступает в силу с 22 июня 2022 г.

Текст распоряжения опубликован на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 22 июня 2022 г. N 3200202206220003

Основные направления долгосрочного социально-экономического развития Брянской области обозначены в Стратегии социально-экономического развития Брянской области на период до 2030 года и заключаются в формировании развитой экономики, основанной на высокотехнологичных производствах, наукоемких услугах, экологически чистом агропромышленном комплексе, обеспечивающей растущее качество жизни людей. Одной из ключевых целей Стратегии является развитие системы профессионального образования. Преподаватели и мастера производственного обучения проходят регулярную переподготовку по передовым мировым методикам. В целях определения приоритетов подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена с учетом потребности работодателей региона формируется региональный перечень из 50 востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий и специальностей. Региональным координатором, ответственным за участие в отборе на предоставление в 2025 г. субсидии из федерального бюджета бюджету Брянской области на приобретение товаров (работ, услуг) в целях создания (обновления) материально-технической базы образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, определен департамент образования и науки Брянской области.

Постановление Правительства Брянской области от 20 июня 2022 г. N 246-п "Об утверждении распределения субсидий бюджетам муниципальных районов (муниципальных округов, городских округов) на модернизацию школьных столовых муниципальных общеобразовательных организаций Брянской области в рамках государственной программы "Развитие образования и науки Брянской области" на 2022 год"

Вступает в силу с 30 июня 2022 г.

Текст постановления опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru) 29 июня 2022 г. N 3200202206290018

Из регионального бюджета бюджетам муниципальных образований выделены средства на модернизацию школьных столовых муниципальных общеобразовательных организаций Брянской области в рамках государственной программы "Развитие образования и науки Брянской области".

Общий объем распределенных субсидий в 2022 г. составляет 100 млн. рублей.