

ОБЗОР
основных изменений законодательства и законодательных инициатив
в социально-трудовой сфере образования
за апрель и май 2020 года

2020 год

Уважаемые руководители!

Территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Терком) предлагает Вашему вниманию обобщенный обзор основных изменений законодательства и законодательных инициатив в социально-трудовой сфере образования за апрель и май 2020 года.

Оглавление

1. Гарантии и компенсации.....	4
2. Судебная практика.....	8
3. Разъяснения, письма, рекомендации, проекты органов государственной власти РФ	13

1. Гарантии и компенсации

Федеральный закон от 24.04.2020 N 135-ФЗ

"О внесении изменения в статью 13.3 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

Иностранным гражданам, пребывающим на территории РФ и осуществляющим трудовую деятельность на основании патента, предоставлено право неоднократно обращаться с заявлением о переоформлении патента

Согласно положениям статьи 13.3 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" патент выдается иностранному гражданину на срок от одного до двенадцати месяцев. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.

Не позднее чем за десять рабочих дней до истечения двенадцати месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин вправе обратиться в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, выдавший патент, за переоформлением патента. При этом число обращений за переоформлением патента не могло превышать одного раза.

Постановление Правительства РФ от 30.04.2020 N 636

"О внесении изменений в Правила установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета"

Контрольные цифры приема для обучения по образовательным программам высшего образования за счет средств федерального бюджета на 2021/22 учебный год, распределенные в результате проведения конкурса, устанавливаются до 31 июля 2020 г.

Контрольные цифры приема устанавливаются по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки.

Контрольные цифры приема распределяются в ходе проводимых конкурсных отборов.

Согласно постановлению контрольные цифры приема на 2021/22 учебный год, распределенные в результате проведения конкурса,

устанавливаются до 31 июля 2020 г. решением уполномоченного органа, который проводит конкурс.

Федеральный закон от 25.05.2020 N 157-ФЗ

"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления предельного возраста для замещения должностей руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и научных организаций и руководителей их филиалов"

С 1 июля 2020 года повышается предельный возраст для замещения должности руководителя, заместителя руководителя научной организации

Предельный возраст повышается с 65 до 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров.

С руководителями государственных и муниципальных научных организаций заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной научной организации более трех сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Аналогичные положения предусмотрены для замещения должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителей их филиалов.

Федеральный закон от 25.05.2020 N 158-ФЗ

"О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" в части установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих"

Усовершенствован порядок установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих

В настоящее время не все профессии рабочих, должности служащих требуют установления разрядов, классов, категорий в соответствии с квалификационными требованиями, так как квалификация в профессиональных стандартах описывается в рамках необходимых умений, знаний и других характеристик.

В связи с этим Закон устанавливает, что документ о квалификации подтверждает получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение (при наличии) разряда, класса или категории по результатам профессионального обучения.

С учетом внесенных поправок уточнено, что перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется

профессиональное обучение, с указанием (при наличии) присваиваемых по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих квалификационных разрядов, классов, категорий утверждается Минпросвещения России.

[Федеральный закон от 25.05.2020 N 159-ФЗ](#)

["О внесении изменений в статьи 5 и 7 Федерального закона "О науке и государственной научно-технической политике" и статью 51 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#)

Подписан Закон, регулирующий полномочия руководителя научной организации и президента вуза

Законом установлено, в частности, что:

руководитель научной организации назначается (избирается) в соответствии с законодательством и в порядке, предусмотренном ее уставом, и несет ответственность за руководство научной, научно-технической, организационно-хозяйственной деятельностью научной организации, а также за реализацию программы или плана ее развития;

полномочия президента вуза, в том числе связанные с его участием в определении программы развития вуза, в деятельности коллегиальных органов управления, в решении вопросов совершенствования образовательной, научной, воспитательной, организационной и управленческой деятельности, а также связанные с представлением вуза в отношениях с госорганами, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями, устанавливаются уставом вуза;

ученые (научные, научно-технические) советы государственных и муниципальных научных организаций разрабатывают и утверждают планы научных работ, программы или планы развития государственных и муниципальных научных организаций гласно исходя из государственных заданий, профиля государственных и муниципальных научных организаций, их научных и экономических интересов;

уставы государственных и муниципальных научных организаций, государственных и муниципальных вузов применяются в части, не противоречащей нормам, установленным настоящим Федеральным законом, и подлежат приведению в соответствие с указанными нормами в срок до 31 декабря 2021 года.

[Постановление Правительства РФ от 23.05.2020 N 744](#)

["О грантах Президента Российской Федерации лицам, проявившим выдающиеся способности и показавшим высокие достижения в определенной сфере деятельности, поступившим на обучение в образовательные и научные организации"](#)

С 1 сентября 2020 года вступает в силу новый порядок предоставления и выплаты грантов Президента РФ лицам, проявившим

выдающиеся способности и показавшим высокие достижения в определенной сфере деятельности

Утвержденным Положением предусмотрен порядок предоставления и выплаты грантов лицам, проявившим выдающиеся способности и показавшим высокие достижения в определенной сфере деятельности, в том числе в области искусств и спорта, поступившим на обучение в профессиональные образовательные организации, вузы, научные организации не только по очной, но и по очно-заочной и заочной формам обучения по программам подготовки специалистов среднего звена, бакалавриата, специалитета и магистратуры за счет бюджетных ассигнований.

Признано утратившим силу аналогичное Постановление Правительства РФ от 19.12.2015 N 1381.

2. Судебная практика

В приказе о дисциплинарном взыскании нужно указывать, какие именно обязанности не исполнил работник

Организация объявила работнику выговор за отказ от выполнения должностных обязанностей. Сотрудник наказание оспорил.

Суд организацию **не поддержал**. В приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности не было четкой формулировки вины работника. Не указано, какой проступок совершен и какие должностные обязанности нарушены. Не хватало в приказе и ссылки на пункт должностной инструкции, который не был соблюден работником.

Суды неоднократно отмечали, что нельзя обходиться общими фразами в приказе о дисциплинарном взыскании. На этом основании наказания работников признавали незаконными Свердловский областной суд, **Верховный суд Республики Башкортостан**.

Документ: Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 03.03.2020 N 33-2262/2020

[Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П](#)

["По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева"](#)

Трудовой договор может быть признан заключенным на неопределенный срок при установлении факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции

Конституционный Суд РФ признал абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ не противоречащим Конституции РФ в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

Конституционный Суд РФ, в частности, отметил, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по

себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров.

Указанное тем более актуально в ситуации, когда со ссылкой на оспариваемое законоположение между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности).

Вместе с тем факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок. Также на допустимость признания трудового договора заключенным на неопределенный срок при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции указывал и Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Мосгорсуд поддержал увольнение по результатам испытания, которого нет в трудовом договоре

Сотрудника уволили как не прошедшего испытание при приеме на работу. Он это оспорил, так как в трудовом договоре не было испытательного срока.

Первая инстанция восстановила сотрудника в должности. Раз в трудовом договоре не указано испытание, значит, работник принят без этого условия.

Мосгорсуд решение отменил. Сотрудник указал в заявлении о трудоустройстве согласие пройти проверку. Он ознакомился с приказом о приеме и индивидуальным планом, в которых закреплен испытательный срок. Кроме того, кадровик признал, что в трудовом договоре была техническая ошибка. Так как при оформлении трудовых отношений стороны достигли соглашения об испытании, работодатель имел право уволить сотрудника по его результатам.

Отметим, если условие об испытании закреплено только в приказе о приеме на работу, суд может признать увольнение незаконным. К такому выводу приходили Верховный суд Республики Башкортостан, Санкт-Петербургский городской суд.

Документ: Апелляционное определение Московского городского суда по делу N 33-8165/2020

Работу в отпуске оплачивать не нужно, если сотрудник выполнял ее по своей инициативе

Сотрудник посчитал, что после увольнения организация должна ему компенсировать дни отпуска, во время которого он ходил на работу. В суде он сослался на то, что работодатель об отпуске не уведомил, с приказом не ознакомил.

Суд встал на сторону организации. Сотрудник знал о предстоящем отдыхе: с графиком отпусков ознакомился, отпускные получил. Он трудился по своей инициативе, не просил перенести отпуск и не был из него отозван, поэтому организация не должна оплачивать эти дни как рабочие.

К подобному выводу суды приходили и ранее, например Самарский областной суд.

Отметим, некоторые работодатели не пускают сотрудников во время отпуска на территорию организации. Суды, в том числе Ленинградский областной суд, признают запрет законным.

Документы: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.03.2020 по делу N 2-5036/2019

Мосгорсуд: нужно ли оплатить третий месяц после сокращения работнику - соучредителю другой компании

Организация выплатила сотруднику средний заработок за третий месяц после сокращения. Позже она узнала, что бывший работник является одним из учредителей другой компании с долей 10% в уставном капитале. Работодатель посчитал, что не должен был платить ему как безработному, и обратился в суд, чтобы взыскать неосновательное обогащение.

Первая инстанция поддержала организацию. Соучредитель компании не может считаться безработным. Право на выплаты он не имеет.

Апелляция решение отменила. Работник представил все необходимые для получения пособия документы:

- решение центра занятости о выплате за третий месяц после увольнения, которое не было оспорено и отменено;
- трудовую книжку, в которой нет записи о трудоустройстве в спорный период.

При наличии этих документов работодатель обязан произвести выплаты.

Документы: Апелляционное определение Московского городского суда от 12.03.2020 по делу N 2-4518/2018

Новый подход судов к прогулу: нельзя складывать время отсутствия работника до и после обеда

Сотрудника не было на работе полтора часа до обеда и ровно четыре - после. Суд не признал это прогулом. В обеденный перерыв работника не было на месте на законных основаниях. Он не отсутствовал более четырех часов *подряд*, а значит, прогула не совершал.

Отметим, к такому выводу приходит и Свердловский областной суд. Однако ранее суды придерживались противоположной позиции.

Документ: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.04.2020 по делу N 33-2181/2020

Суд не расторгнет договор о матответственности, если у работодателя по нему нет претензий

Работник посчитал, что после перевода на другую должность договор о полной индивидуальной матответственности должны были с ним расторгнуть. Организация этого не сделала, поэтому он обратился в суд.

Суд требования не удовлетворил. Работодатель материальных претензий к сотруднику не предъявлял. Сам по себе договор не нарушает его прав.

Заключить договор о полной индивидуальной матответственности поможет путеводитель.

Документ: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.02.2020 по делу N 33-2905/2020

ВС РФ напомнил, когда работник по уважительной причине может опоздать с иском об отмене сокращения

Работник пытался через суд оспорить приказ о сокращении и уведомление о предстоящем увольнении. Пока дело рассматривали, трудовой договор с ним расторгли. Решением суда ему было отказано в требованиях.

В итоге он снова обратился в суд - уже с просьбой о восстановлении на работе. Срок подачи иска был пропущен, и суды отказали в его рассмотрении.

Верховный суд с ними не согласился. Сотрудник оспаривал документы, которые послужили основанием для увольнения. Поэтому он правомерно ожидал, что сможет восстановить нарушенные трудовые права без повторного обращения в суд.

В итоге ВС РФ восстановил срок подачи иска и направил дело на рассмотрение по существу.

К подобному выводу Верховный суд приходил и ранее.

Документ: Определение ВС РФ от 16.03.2020 N 25-КГ19-15

ВС РФ: перекрытие дороги до работы может быть уважительной причиной неявки сотрудника

Въезд в город, где трудился сотрудник, перекрыли. Из-за этого он не смог добраться до работы и его уволили за прогул. Действия организации сотрудник оспорил.

Первая и вторая инстанции не увидели нарушений в увольнении. Перекрыта была только одна дорога в город, сотрудник мог проехать до работы по другому маршруту.

Верховный суд с ними не согласился. Кроме прочего, нужно было учитывать, что сотрудник:

- пытался доехать до работы;
- предупредил руководителя о сложившихся обстоятельствах;
- не знал о возможности проезда другим путем.

Следовало принять во внимание предшествующее поведение работника и установить, было ли возможно применить менее строгое наказание.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Документ: Определение ВС РФ от 16.03.2020 N 26-КГ19-13

3. Разъяснения, письма, рекомендации, проекты органов государственной власти РФ

[<Письмо> Минобрнауки России от 30.03.2020 N МН-17/645-АС](#)

["О разъяснении принципов оплаты труда руководителей образовательных организаций высшего образования"](#)

Минобрнауки России изложена позиция по вопросам совмещения, внутреннего и внешнего совместительства руководителей образовательных организаций

Сообщается, в частности, что руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя (внешнее совместительство в силу статьи 60.1 ТК РФ) только с разрешения уполномоченного органа юрлица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (Минобрнауки России).

Возможность заключения с руководителем организации трудового договора по внутреннему совместительству (выполнение в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в возглавляемой организации) трудовым законодательством не предусмотрена.

[Федеральный закон от 24.04.2020 N 122-ФЗ](#)

["О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой"](#)

По 31 марта 2021 года включительно в РФ будет проводиться эксперимент по использованию в электронном виде документов, связанных с работой

Перечень документов, связанных с работой, работодатель утверждает самостоятельно. Эксперимент не проводится в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников.

Участие в эксперименте работодателей, работников и лиц, поступающих на работу, является добровольным. Участниками эксперимента не могут являться работники, направляемые временно работодателями к другим физическим лицам или юридическим лицам, а также дистанционные работники.

Свое добровольное согласие на участие в эксперименте работник выражает до начала проведения эксперимента путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления. Работник вправе отказаться от участия в эксперименте в любой момент до начала его проведения либо от дальнейшего участия в эксперименте после начала его проведения, уведомив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Отказ работника от участия в эксперименте не может являться основанием для изменения условий труда, увольнения работника по инициативе работодателя, а также прекращения с ним трудового договора. Отказ лица,

поступающего на работу, от участия в эксперименте не может являться основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Права и обязанности сторон, виды документов, в отношении которых будет проводиться эксперимент, процедуры их создания и использования должны быть отражены в коллективном договоре и (или) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему).

Создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, осуществляются работодателем с использованием собственной информационной системы и (или) информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий "Работа в России". При этом с письменного согласия работника допускается создание, использование и хранение работодателем части электронных документов, связанных с работой этого работника, с использованием информационной системы работодателя, а другой части - с использованием системы "Работа в России".

Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников и иной информации, включая защиту электронных документов, связанных с работой, от неправомерного доступа, блокирования, уничтожения, модифицирования, копирования, предоставления, распространения и иных неправомерных действий в отношении такой информации.

Работодатель несет расходы по созданию, использованию и хранению электронных документов, связанных с работой, в том числе расходы по получению и использованию электронной подписи работника. Отсутствие у лица, поступающего на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

[<Информация> Рособнадзора](#)

[<Об организации работы образовательных организаций, государственной итоговой аттестации, деятельности службы и региональных контрольно-надзорных органов в сфере образования>](#)

Рособнадзор проинформировал о принятых решениях по организации работы образовательных организаций, а также деятельности контрольно-надзорных органов в сфере образования

Срок начала основного периода проведения ЕГЭ 2020 года перенесен на 8 июня, проведения ОГЭ для выпускников 9 классов - на 9 июня.

Сроки сдачи ЕГЭ участниками досрочного периода (в основном это выпускники прошлых лет) также перенесены, они смогут сдать экзамены в основной период, в резервные дни.

Участникам досрочного периода ЕГЭ 2020 года нужно до 8 апреля подать заявления о переносе дат экзаменов. Заявления подаются по форме и в места, определенные региональными органами управления образованием.

Сроки проведения всероссийских проверочных работ (ВПР) в 2020 году для учащихся 4 - 7 классов продлены до 25 мая.

Даты проведения ВПР в 8 классах, которые в 2020 году проходят в режиме апробации, перенесены на более поздние сроки - с 14 апреля по 14 мая.

Изменен также порядок проведения заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников. Срок окончания олимпиад перенесен с 30 апреля на 30 июня. Школьники смогут принять участие в заключительном этапе олимпиады, не выезжая за пределы населенного пункта, в котором они живут.

Проверки организаций, осуществляющих образовательную деятельность, приостанавливаются до 30 апреля включительно, кроме внеплановых проверок.

Личный прием заявлений на предоставление государственных услуг в помещениях Рособнадзора временно приостановлен. Прием документов на предоставление госуслуг по лицензированию и аккредитации образовательной деятельности, а также признанию иностранного образования осуществляется в дистанционном формате - по почте либо в виде электронного документа в личном кабинете соответствующих информационных систем Рособнадзора.

<Информация> Рособнадзора

["Образовательные организации могут ходатайствовать об отсрочке исполнения ранее выданных предписаний"](#)

Сроки исполнения предписаний Рособнадзора могут быть продлены по ходатайству образовательной организации, за исключением предписаний, которые влекут возобновление ранее приостановленного действия лицензии

Рособнадзор в течение 10 рабочих дней после поступления таких ходатайств принимает решение о продлении сроков.

Сроки устранения несоответствий содержания и качества подготовки обучающихся по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам, действие которых было приостановлено, также могут быть продлены по ходатайству образовательной организации.

В отношении организаций, которым выданы предписания, решение о признании которых исполненным влечет возобновление приема, действия лицензии по результатам лицензионного контроля, будут проведены проверки с использованием средств дистанционного взаимодействия, в том числе аудио- или видеосвязи в установленные законодательством РФ сроки. Аналогично будут завершены проверки уведомлений образовательных организаций, направленных в Рособнадзор, с целью подтверждения устранения выявленного несоответствия содержания и качества подготовки обучающихся по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам.

[<Информация> Минкомсвязи России](#)

["Электронная трудовая доступна теперь на Едином портале госуслуг"](#)

Граждане РФ могут получать сведения о своей трудовой деятельности в электронном виде в личном кабинете на Едином портале госуслуг (ЕПГУ)

Сведения о трудовых событиях (приеме на работу, переводе на новую должность, увольнении) в электронном виде могут быть доступны только после того, как гражданин даст согласие на ведение трудовой книжки в электронном виде, и работодатель в установленном порядке предоставит форму сведений о трудовой деятельности граждан (форма СЗВ-ТД) в Пенсионный фонд РФ. Данные, которые были внесены в трудовую книжку до введения электронной трудовой, в личном кабинете не отображаются.

Информацию из электронной трудовой книжки также можно выгрузить в виде скана бумажной выписки и переслать на электронную почту. Документ будет заверен электронной подписью Пенсионного фонда РФ, выписка является юридически значимым документом.

Также информация о трудовой деятельности в электронном виде доступна в личном кабинете на сайте Пенсионного фонда РФ.

[Приказ Минпросвещения России от 23.03.2020 N 117](#)

["Об утверждении Порядка осуществления деятельности школьных спортивных клубов \(в том числе в виде общественных объединений\), не являющихся юридическими лицами"](#)

[Зарегистрировано в Минюсте России 23.04.2020 N 58189.](#)

Обновлены правила осуществления деятельности школьных спортивных клубов

Утвержден Порядок, определяющий правила осуществления деятельности школьных спортивных клубов (в том числе в виде общественных объединений), не являющихся юрлицами, создаваемых образовательными организациями, реализующими образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и (или) обучающимися указанных организаций.

Приказ вступает в силу после вступления в силу совместного приказа Минобрнауки России и Минпросвещения России "О признании утратившим силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2013 г. N 1065 "Об утверждении порядка осуществления деятельности школьных спортивных клубов и студенческих спортивных клубов".

Опубликован закон об ответственности за подачу СЗВ-ТД позже срока или с ошибками

Если организация не представит в ПФР [сведения](#) о трудовой деятельности работника в срок либо передаст неполную или недостоверную

информацию, ответственность за это понесет должностное лицо. Ему **будет грозить** предупреждение или штраф от 300 до 500 руб. (п. 8 ст. 1 закона). Изменения вступят в силу 1 января 2021 года.

Сейчас за подобное **могут наказать** как за **нарушение** трудового законодательства: вынести предупреждение или оштрафовать. Для должностных лиц штраф составляет от 1 тыс. до 5 тыс. руб., для юрлиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Напомним, **СЗВ-ТД** необходимо представлять, если произошло кадровое изменение (например, постоянный перевод) или работник подал заявление о выборе формата трудовой книжки. В **2020 году** сведения нужно передавать не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным. **С 2021 года** уведомлять о приеме и увольнении придется не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.

Документ: Федеральный закон от 01.04.2020 N 90-ФЗ

Минтруд разъяснил, нужно ли заверять запись об отказе работника от ведения трудовой книжки

Когда сотрудник отказывается от трудовой книжки, необходимо внести в нее соответствующую запись. Ведомство **указало**, что ее надо заверить. Сделать это можно так же, как **при выдаче** книжки в связи с увольнением. Для заверки необходимы:

- подпись работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек;
- печать организации;
- подпись сотрудника.

Ранее Минтруд **разъяснил**, как сделать запись о том, что сотрудник подал заявление об отказе от трудовой книжки. Пример можете найти в **нашей новости**.

Документ: Письмо Минтруда России от 16.03.2020 N 14-2/В-267

Минтруд: на рабочем месте СОУТ еще не проведена - укажите в трудовом договоре общие условия труда

Если организация создала для нового сотрудника рабочее место, а спецоценка на нем еще не проводилась, то в трудовом договоре **нужно указывать** общую характеристику условий труда. Следует описать рабочее место, используемое оборудование и особенности работы с ним.

Когда спецоценка будет проведена, потребуется внести недостающие сведения в трудовой договор **дополнительным соглашением**. Стоит указать класс условий труда, выявленные вредные и (или) опасные факторы, гарантии и компенсации за работу с ними.

Предупредить работника об изменении условий труда нужно **не позднее чем за два месяца**. Это уведомление не заменяет ознакомления сотрудника с результатами СОУТ. Последнее нужно сделать **не позднее 30 календарных дней** со дня утверждения отчета о спецоценке.

Ранее ведомство уже **высказывало** подобный подход к оформлению условий труда на рабочем месте.

Напомним, что для новых рабочих мест спецоценку нужно проводить в течение 12 месяцев со дня их ввода в эксплуатацию.

Документы: Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 15-1/В-1375

Минтруд: нужно заполнять график отпусков на работника, даже если он будет уволен в январе

Ведомство указало, что в график отпусков нужно включать всех сотрудников, работающих в организации на день его утверждения. Следует добавлять и тех, кто будет уволен в течение года. Например, в графике должен быть работник, у которого срок трудового договора истекает в январе.

Документы: Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-2/В-321

Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395

Минтруд разъяснил, как заполнить СЗВ-ТД при переходе совместителя в основные работники

Ведомство указало, что способ заполнения **СЗВ-ТД** зависит от того, как оформлен переход сотрудника из совместителя в основного работника. Есть два варианта:

- если стороны заключили соглашение, то кадровое мероприятие **нужно указать** как перевод с работы по совместительству на основную работу;

- если переход произошел через процедуру "увольнение-прием", то в СЗВ-ТД это **отражается** как увольнение с работы по совместительству и прием на основную должность.

Как заполнять форму СЗВ-ТД и подавать ее в ПФР, читайте в нашем **обзоре**.

Документ: Письмо Минтруда России от 25.03.2020 N 14-2/В-308

<Письмо> Минпросвещения России N ДГ-334/06, ФАС России N АК/34592/20 от 23.04.2020 "О недопущении ограничения конкуренции в сфере дополнительного образования детей"

В рамках реализации системы дополнительного образования детей не должна допускаться дискриминация организаций частной формы собственности и индивидуальных предпринимателей

Субъектам РФ и муниципальным образованиям при разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих реализацию системы дополнительного образования детей (далее - Система), необходимо особое внимание уделять недопущению включения в указанные акты положений, в том числе содержащих:

- механизмы, исключающие возможность участия организаций частной формы собственности и индивидуальных предпринимателей в Системе;

- установление предельных объемов лимитов бюджетных обязательств для различных типов исполнителей услуг, в том числе в зависимости от их

организационно-правовой формы и (или) формы собственности, в целях финансового обеспечения оказания ими услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ по сертификатам;

- различный подход к расчету размера финансового обеспечения частных образовательных организаций и индивидуальных предпринимателей, реализующих дополнительные программы для детей по отношению к государственным (муниципальным) поставщикам образовательных услуг;

- установление различных требований к частным образовательным организациям, индивидуальным предпринимателям по отношению к государственным (муниципальным) образовательным организациям при предоставлении им субсидии в целях обеспечения реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках Системы, в том числе установление ограничений на количество детей, принимаемых на обучение по дополнительным общеобразовательным программам по сертификатам;

- установление различных размеров сертификатов на обучение по дополнительным общеразвивающим программам в рамках Системы, в зависимости от организационно-правовой формы поставщика образовательных услуг;

- установление не предусмотренных действующим законодательством и нормативными правовыми актами требований к дополнительным образовательным программам для включения в реестр сертифицированных программ;

- наделение оператора Системы (хозяйствующего субъекта) контрольно-распорядительными функциями в отношении иных участников Системы.

[<Письмо> Минпросвещения России от 28.04.2020 N ДГ-375/07
"О направлении методических рекомендаций"](#)

Минпросвещения России подготовлены методические рекомендации по развитию сети служб медиации (примирения) в образовательных организациях

Методические рекомендации рекомендуется использовать для формирования медиативных и восстановительных практик в дошкольных, общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, а также организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Медиативные и восстановительные практики в образовании способствуют формированию культуры диалога, способности людей понимать друг друга и договариваться при решении сложных ситуаций. Часто встречающиеся такие реакции в конфликте как: коммуникативное давление (оскорбление, угрозы, манипуляция, обесценивание и иные), отвержение (травля, изгнание из класса, отчисление из образовательной организации) и наказание или угроза наказанием - деструктивно влияют на

атмосферу в образовательной организации и социализацию детей и подростков. Для решения указанных проблемных ситуаций рекомендуется использовать медиативные и восстановительные практики, которые не являются психологическими, педагогическими, юридическими или правозащитными.

Проект Постановления Правительства РФ "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг"

Минобрнауки России предложен порядок оказания платных образовательных услуг

Проектом регламентируется порядок оказания физическим и (или) юридическим лицом, осуществляющим на основании лицензии образовательную деятельность, платных образовательных услуг по реализации основных и дополнительных образовательных программ (части образовательной программы) в отношении физического и (или) юридического лица, имеющего намерение заказать либо заказывающего платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора.

Приводятся, в числе прочего, понятийный аппарат, перечень сведений, подлежащих включению в договор, ответственность исполнителя и заказчика, основания одностороннего расторжения договора по инициативе исполнителя.

Вступление в силу постановления предполагается с 1 января 2021 года.

[Приказ Минобрнауки России от 18.05.2020 N 669](#)

["Об особенностях определения в 2020 году платы для физических и юридических лиц за образовательные услуги, относящиеся к основным видам деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, оказываемые ими сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания"](#)

Установлен порядок определения в 2020 году размера платы за образовательные услуги ФГБУ, находящихся в ведении Минобрнауки России

В 2020 году размер платы для за образовательные услуги, оказываемые сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного госзадания, в расчете на единицу оказания платных услуг не может быть ниже величины нормативных затрат на оказание аналогичной услуги в отношении контингента, принятого на обучение в 2019/20 учебном году, определенных в том числе с учетом формы обучения, а также коэффициентов выравнивания, примененных в 2019 году.

[<Письмо> Минпросвещения России от 07.05.2020 N ВБ-976/04](#)

["О реализации курсов внеурочной деятельности, программ воспитания и социализации, дополнительных общеразвивающих программ с использованием дистанционных образовательных технологий"](#)

Минпросвещения России даны рекомендации по реализации образовательных программ в период временных ограничений, связанных с эпидемиологической ситуацией

Рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи при реализации программ внеурочной деятельности, программ воспитания и социализации, дополнительных образовательных программ с применением дистанционных технологий.

Реализация указанных программ может быть организована с использованием:

образовательных технологий (например, мастер-классы, консультации и тренировки, проводимые в режиме реального времени);

электронного обучения (с применением материалов и онлайн-тренажеров, представленных на сайте Минпросвещения России;

бесплатных интернет-ресурсов и сайтов учреждений культуры и спорта, открывших трансляции спектаклей, концертов, мастер-классов, а также организаций, открывших доступ к музейным, литературным и архивным фондам;

ресурсов СМИ (образовательные и научно-популярные передачи, фильмы и интервью на радио и телевидении, в том числе эфиры образовательного телеканала "Моя школа в online");

образовательных и развивающих материалов на печатной основе.

Формы промежуточной аттестации и текущего контроля определяются образовательной организацией.

[<Письмо> Минпросвещения России от 12.05.2020 N ВБ-1011/08](#)

["О методических рекомендациях"](#)

Рекомендован порядок организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях

Методические рекомендации направлены на уточнение и конкретизацию нормативного правового поля реализации воспитательной деятельности, выработку единых подходов к пониманию целей и задач классного руководства, принципов и видов деятельности по осуществлению педагогическими работниками классного руководства, критериев оценки эффективности этой деятельности. При этом предусматриваются вариативные компоненты, обусловленные региональными социально-экономическими, экологическими, этнокультурными, демографическими и иными особенностями, территориальным расположением

общеобразовательной организации, спецификой контингента обучающихся и реализуемых образовательных программ.

Рассмотрены, в том числе:

приоритетные задачи деятельности педагогических работников, связанной с классным руководством;

вопросы обеспечения академических прав и свобод педагогических работников;

оценка эффективности деятельности педагогических работников по классному руководству;

механизмы материального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства.

Минтруд ответил, как действовать, если дата сокращения совпадает с нерабочим днем

Ведомство обновило ответы на вопросы об оформлении нерабочих дней.

В организациях, которые сейчас приостановили деятельность, прекращение трудовых отношений пока не оформляется. Если в нерабочий день истекает срок уведомления о сокращении, то уволить сотрудника нужно в ближайший рабочий день, следующий за окончанием "нерабочего" периода.

Документ: Информация Минтруда России от 02.04.2020 (<https://rosmintrud.ru/employment/54>)

Минтруд разъяснил, что не нужно в СЗВ-ТД "переписывать" всю трудовую книжку

При первой подаче СЗВ-ТД на работника отчет нужно дополнить сведениями о его трудовой деятельности в организации по состоянию на 1 января 2020 года. При этом информация представляется только о последнем кадровом мероприятии сотрудника. Все записи из трудовой книжки переносить в электронный вид не нужно.

Также ведомство напомнило: если в этом году повода подать на сотрудника отчет СЗВ-ТД не будет, сведения о его трудовой деятельности в организации по состоянию на 1 января 2020 года надо передать не позднее 15 февраля 2021 года.

Документ: Письмо Минтруда России от 05.02.2020 N 14-2/В-111

Обновлены требования к медосмотрам персонала, работающего за компьютерами

С 24 мая не нужно направлять на обязательный медосмотр тех, кто более 50% рабочего времени проводит за компьютерами. Сотрудник должен будет проходить обследование, только если на рабочем месте превышен предельно допустимый уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).

Отметим, Роструд и Роспотребнадзор уже указывали, что медосмотры при работе за компьютерами нужны, только если выявлены вредные или

опасные производственные факторы. Минтруд и ВС РФ считали, что проводить обследование нужно независимо от условий труда.

Напомним: за допуск к работе сотрудника, не прошедшего обязательный медосмотр, грозит штраф. Для должностных лиц он составляет от 15 тыс. до 25 тыс. руб., для юрлиц - от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

Документ: Приказ Минтруда России N 187н, Минздрава России N 268н от 03.04.2020

Сотрудников от 40 лет нужно будет отпускать на диспансеризацию ежегодно: проект прошел первое чтение

Депутаты одобрили поправки в ТК РФ о том, что организации должны чаще освобождать от работы сотрудников от 40 лет и старше для диспансеризации. Для посещения врача они смогут использовать один день каждый год. При этом нужно будет сохранять за ними место работы и средний заработок.

Сейчас сотрудники, достигшие 40 лет, могут проходить диспансеризацию ежегодно. Однако от работы их нужно освобождать только раз в три года.

Также планируют разрешить работодателям требовать от сотрудников подтверждать поход в медучреждение. Условия об этом нужно будет закрепить в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Документ: Проект Федерального закона N 907930-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/907930-7>)

Минтруд напомнил, как нумеровать трудовые договоры и допсоглашения

Ведомство указало: работодатель сам может определять порядок нумерации трудовых договоров и соглашений к ним в своих локальных актах.

Номер трудового договора можно сложить из собственного номера и цифр, обозначающих год его заключения. Например, первый договор в январе 2020 года будет с номером 1-20/01.

Допсоглашение к каждому трудовому договору можно нумеровать, начиная с N 1.

Документ: Письмо Минтруда России от 28.04.2020 N 14-2/В-519

Информация предоставлена:

<http://www.consultant.ru>

© КонсультантПлюс, 1997-2019