|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 333_1.jpg |  |
| ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИБРЯНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯБЕЖИЦКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ г. БРЯНСКА |

**241035, г. Брянск, ул. Ленинградская, д. 24 e-mail:** **broprof@yandex.ru** **тел. 68 – 80 – 51**

 **Новое в законодательстве на начало февраля 2021 года.**

 **О бессрочном действии декларации соответствия условий труда**

Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 503-ФЗ "***О внесении изменений в***

***статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда***" Вступает в силу с 30 декабря 2020 г.

Текст Федерального закона опубликован на "Официальном интернет - портале

правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 30 декабря 2020 г. N 0001202012300017, в "Российской газете" от 12 января 2021 г. N 2, в Собрании законодательства Российской Федерации от 4 января 2021 г. N 1 (часть I) ст. 42

В соответствии с данными изменениями решено установить бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Это позволит работодателям по истечении срока действия декларации в случаях, когда условия труда рабочих местах не изменились, **не проводить специальную оценку условий труда.** Раньше декларация выдавалась на 5 лет. При отсутствии оснований для еепрекращения она считалась продленной на следующие 5 лет без повторнойспециальной оценки условий труда. Затем вновь требовалось проводить специальную оценку условий труда.

 **О переводе работника на дистанционную (удаленную) работу**

 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***" Вступает в силу с 1 января 2021 г.

Текст Федерального закона опубликован на "Официальном интернет - портале

правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 8 декабря 2020 г. N 0001202012080047, в "Российской газете" от 11 декабря 2020 г. N 280, в Собрании законодательства

Российской Федерации от 14 декабря 2020 г. N 50 (часть III) ст. 8052

Данными изменениями предусматриваются выполнение трудовой функции

работником дистанционно на постоянной основе, временно (до 6 месяцев) и (или) комбинированно. Выполнение трудовой функции работником дистанционно будет вводиться на основании трудового договора или соглашения к нему.

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

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

Допускается возможность прекращения трудового договора с дистанционным работником, если он не выходит на связь более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

 **О внедрении цифровой образовательной среды**

 Постановление Правительства РФ от 7 декабря 2020 г. N 2040 "***О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды"*** вступает в силу с 17 декабря 2020 г.

Текст постановления опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 9 декабря 2020 г. N 0001202012090002, в Собрании законодательства Российской Федерации от 14 декабря 2020 г. N 50 (часть V) ст.

С 10 декабря 2020 г. по 31 декабря 2022 г. проведут эксперимент по внедрению цифровой образовательной среды.

Цифровая образовательная среда - это совокупность условий для реализации

программ школьного образования с применением электронного обучения,

дистанционных образовательных технологий с учетом функционирования

электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя

электронные информационные и образовательные ресурсы и сервисы, цифровой образовательный контент, информационные и телекоммуникационные технологии, технологические средства и обеспечивающей освоение учащимися образовательных программ в полном объеме независимо от места их проживания.

В частности, создадут информационно-коммуникационные образовательные

платформы на базе наиболее популярных российских социальных сетей.

 Будут использовать информационные ресурсы открытой информационно-образовательной среды "Российская электронная школа".

Правила отбора регионов - участников эксперимента определит Министерство просвещения РФ.

 **Совместителей в график отпусков**

 Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 25 декабря 2020 г. N

ПГ/60005-6-1 «***О включении периодов отдыха лиц, работающих по***

***совместительству, в график отпусков***»

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и, в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к

конкретному работодателю.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

В графике отпусков должны отображаться периоды отдыха совместителей.

Внутренние совместители отмечаются в нем единожды.

 **Работаешь в праздничный или выходной час, а отдыхаешь потом полный день**

N 14-2/ООГ-15728 ***«О порядке оплаты за работу в выходной и нерабочий***

***праздничные дни»*** Текст письма опубликован в журнале "Нормативные акты для бухгалтера" от 9 ноября 2020 г. N 21, в журнале "Вестник образования России", январь 2021 г., N 1

Минтруд указал, что работодатель обязан компенсировать работу в выходной или праздничный день по выбору работника либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного дня отдыха. Разъяснен порядок оплаты таких дней.

По общему правилу день отдыха оплате не подлежит, однако в коллективном

договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть

предусмотрены положения, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом вне зависимости от количества отработанных часов в выходной день работнику предоставляется полный день отдыха**.**

 **Обходной лист законом не предусмотрен**

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 сентября 2020

г. N 14-2/ООГ-14959 «***Об оформлении (прохождении) обходного листа при***

***увольнении работника»***

Текст письма опубликован в журнале "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера", ноябрь, 2020 г., N 11, в журнале "Нормативные акты для бухгалтера" от 9 ноября 2020 г. N 21

Минтруд разъяснил, какие действия выполняются при увольнении работника, и указал, что оформление обходного листа Трудовым кодексом РФ не предусмотрено.

 **В оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком можно и 17 часов учебной нагрузки**

Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 1 декабря 2020 г. N

Ф09-7606/20 по делу N А50П-117/2020 «***Незначительное сокращение рабочего времени работнику, должность которого позволяет совмещать работу и уход за ребенком, не лишает страхователя права принять к зачету выплаченное пособие по уходу за ребенком» ("****Средняя образовательная школа N 1" им. Героя Советского Союза Н.И. Кузнецова****")***

Отделение ФСС считало, что незначительное сокращение рабочего времени

работнику является недостаточным для осуществления ухода за ребенком и может расцениваться как обстоятельство, повлекшее утрату заработка. Получаемое в этом случае пособие приобретает характер дополнительного стимулирования, которое фондом не возмещается.

Суд, исследовав материалы дела, с доводами Отделения ФСС не согласился.

Должность, занимаемая работником, который, находясь в отпуске по уходу за ребенком, трудился на условиях неполного рабочего времени, предполагает возможность осуществления трудовых функций и на дому. В связи с чем был установлен смешанный режим работы (удаленно дома и в организации).

Законом не установлен минимальный предел сокращения продолжительности рабочего времени с целью получения пособия.

Исходя из графика рабочего времени и выполняемых сотрудником трудовых обязанностей, условия для выплаты пособия страхователем соблюдены. Само по себе незначительное сокращение работнику, фактически осуществляющему уход за ребенком, рабочего времени о таком злоупотреблении не свидетельствует.

**Отозвать заявление об увольнении можно только до начала отпуска**

Определение Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2020 г. N 2656-О "***Об***

***отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Назырова Рината Ришатовича на нарушение его конституционных прав статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации***"

Работник, находящийся в отпуске с последующим увольнением, имеет право

отозвать свое заявление об увольнении не до дня увольнения, как обычно**, а до дня начала отпуска.** Это правило не позволяет работнику продлить такой отпуск на период болезни, а также отозвать свое заявление об увольнении до фактического дня увольнения.

Конституционный Суд РФ не принял жалобу такого работника. Оспариваемая норма не нарушает права граждан. Отпуск с последующим увольнением означает намерение работника прекратить трудовые правоотношения или его согласие с правомерностью их прекращения. Поэтому применение к нему тех же правил, что и для работников, продолжающих работать, не соответствовало бы его волеизъявлению.

 **Необходимо было оформлять срочный трудовой договор**

 Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 сентября 2020 г. N 43-КГ20-4-К6 «***Суд отменил вынесенные ранее судебные акты и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции***, поскольку суду необходимо выяснить, было ли истице известно о том, что на момент занятия ею должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе основному работнику, занимавшему эту должность, был предоставлен длительный отпуск, по окончании которого трудовой договор, заключённый с истицей, прекратит своё действие, а также было ли достигнуто соглашение между работодателем и истицей при заключении с ней трудового договора относительно его срочного характера».

Работница была принята на должность заместителя директора школы по договору, заключенному на неопределенный срок. Позднее оказалось, что она временно заменяла основного работника на период его длительного отпуска. Когда этот работник вернулся, истицу отстранили от работы. Суды трех инстанций согласились с этим. Они исходили из того, что в штате была только одна соответствующая должность, и ее занимал находящийся в отпуске работник. А значит, с истицей по той должности мог быть заключен только срочный договор, который правомерно прекращен с выходом основного работника. Однако Верховный Суд РФ отправил дело на пересмотр.

Если трудовой договор не содержит условие о сроке его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок. Поэтому важно то, о чем договорились стороны при его заключении. Однако суды не выяснили, знала ли истица о том, что она принята на период отсутствия основного работника, по выходу которого на работу договор с ней будет прекращен, договорились ли стороны о срочном характере договора.

 *Ответственный за выпуск С.В. Евсютин*