

**Новое в законодательстве  
по состоянию на 01 февраля 2021 года**

**Федеральные законы РФ**

**1. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 538-ФЗ "О внесении изменения в статью 128.1 Уголовного кодекса Российской Федерации"**

*Вступает в силу с 10 января 2021 г.*

*Текст Федерального закона опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 30 декабря 2020 г. N 0001202012300058, 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. 77*

Введена уголовная ответственность за клевету, совершенную публично с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, включая Интернет, а также в отношении нескольких лиц, в т. ч. индивидуально неопределенных. За это предусматривается максимальное наказание в виде лишения свободы на срок до 2-х лет. В виде более легкого наказания предлагаются принудительные работы на срок до 2-х лет, либо арест на срок до 2-х месяцев.

Перечень наказаний за клевету с использованием служебного положения дополнен принудительными работами на срок до 3-х лет, либо арестом на срок до 4-х месяцев, либо лишением свободы на срок до 3-х лет. За клевету о том, что лицо страдает заболеванием, представляющим опасность для окружающих, могут лишить свободы на срок до 4-х лет, а за клевету с обвинением в совершении тяжкого и особо тяжкого преступления - до 5-ти лет.

**2. 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](http://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 ее прекращения она считалась продленной на следующие 5 лет без повторной специальной оценки условий труда. Затем вновь требовалось проводить специальную оценку условий труда.

**3. Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. N 478-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"**

*Вступает в силу с 1 января 2021 г.*

*Статьи 1 и 2 настоящего Федерального закона вступают в силу с 26 сентября 2021 г.*

*Статья 3 настоящего Федерального закона вступает в силу с 1 января 2023 г.*

*Текст Федерального закона опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 29 декабря 2020 г. N 0001202012290121, в "Российской газете" от 11 января 2021 г. N 1, в Собрании законодательства Российской Федерации от 4 января 2021 г. N 1 (часть I) ст. 17*

Подписаны поправки в отдельные законодательные акты, предусматривающие:

- гарантированные выплаты пособия по временной нетрудоспособности в размере не меньше минимального размера оплаты труда;
- механизм выплаты социальных пособий напрямую ФСС, а не работодателями;
- внедрение механизма электронного сертификата для инвалидов, лиц, пострадавших на производстве, и льготных категорий граждан;
- включение дистанционных работников в число возможных участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой.

#### **4. Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. N 477-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

*Вступает в силу с 1 января 2021 г.*

*Текст Федерального закона опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 29 декабря 2020 г. N 0001202012290122, в "Российской газете" от 11 января 2021 г. N 1, в Собрании законодательства Российской Федерации от 4 января 2021 г. N 1 (часть I) ст. 16*

Установлены особенности регулирования труда у работодателей - некоммерческих организаций (за исключением государственных (муниципальных) учреждений, государственных корпораций, государственных и публично-правовых компаний, религиозных организаций, политических партий и потребительских кооперативов).

В НКО с численностью штата до 35 человек возможно заключение срочного трудового договора.

НКО со среднесписочной численностью работников и доходами в пределах значений, которые устанавливаются Правительством РФ, могут отказаться от принятия ряда локальных нормативных актов - правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда, графика сменности и других (кроме акта о временном переводе сотрудников на дистанционную форму работы по инициативе работодателя в исключительных случаях). В этом случае вопросы, которые должны регулироваться локальными актами, будут прописываться в трудовых договорах. Последние должны заключаться по типовой форме, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### **5. 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.

### ***Акты Президента, Правительства РФ***

#### **1. 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](http://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. 8240*

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.

#### **2. Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2020 г. N 1994 "Об утверждении Правил информирования гражданина о правах, возникающих в связи с событием, наступление которого предоставляет ему возможность получения мер социальной защиты (поддержки), социальных услуг, предоставляемых в рамках социального обслуживания и государственной**

**социальной помощи, иных социальных гарантий и выплат, а также об условиях их назначения и предоставления и о внесении изменений в Положение о Единой государственной информационной системе социального обеспечения"**

*Вступает в силу с 7 декабря 2020 г., за исключением:*

*абзацев третьего и четвертого пункта 10, подпункта "г" пункта 19 (в части учета и хранения информации о предпочтительных способах информирования) Правил, вступающих в силу с 1 июля 2021 г.;*

*подпункта "г" пункта 6, подпункта "б" пункта 7 и абзаца пятого пункта 10 Правил, вступающих в силу с 1 января 2022 г.*

*Текст постановления опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 7 декабря 2020 г. N 0001202012070055, в Собрании законодательства Российской Федерации от 14 декабря 2020 г. N 50 (часть IV) ст. 8202*

При наступлении у гражданина определенного жизненного события (например, при рождении ребенка, выходе на пенсию, получении инвалидности) он сможет получать через Единый портал государственных услуг информацию о доступных мерах социальной поддержки. Потребуется дать согласие на рассылку соответствующих уведомлений. Правительство РФ урегулировало вопросы информирования.

С 1 июля 2021 г. о мерах социальной поддержки можно будет узнавать также по единому телефонному номеру или через чат-бот на Едином портале государственных услуг. С 1 января 2022 г. – при личном обращении, в т. ч. через МФЦ.

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

**1. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 января 2021 г. N 15-2/10/В-167 «О новых правилах по охране труда, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении трудовой деятельности по видам экономической деятельности и видам выполняемых работ, разработанных в рамках реализации механизма "регуляторной гильотины"»**

*1 января 2021 года вступили в силу новые правила по охране труда. В связи с этим работодатели должны организовать внеочередную проверку знаний по охране труда работников. Ее форма, порядок и продолжительность устанавливаются работодателем (уполномоченным им лицом). Результаты проверки оформляются протоколом с указанием "внеочередная".*

*Сведения о проверке вносятся в раздел удостоверения "Сведения о повторных проверках знаний требований охраны труда". Имеющиеся удостоверения о прохождении работниками обучения по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, выданные до вступления в силу новых правил, признаются действительными до окончания срока их действия при наличии отметки о внеочередной проверке знаний.*

*Также необходимо актуализировать нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности организации.*

**2. 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.*

**3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2020 г. N ПГ/59141-6-1 «О порядке определения конкретной даты начала отпуска работника»**

*Законодательством не установлена обязанность работодателя указывать в графике отпусков конкретную дату, тем не менее, на практике дата обычно указывается для регулирования непрерывности деятельности организации и удобства работников.*

*Понятие "график" отпусков предполагает указание в нем соответствующих периодов отпуска, период же в свою очередь подразумевает, конкретные даты его начала и окончания. Эти даты являются результатом согласования графика работником и работодателем. При их изменении работник составляет соответствующее заявление и согласовывает новые даты отпуска с работодателем. Если договоренности достичь не удастся - обе стороны придерживаются установленного графика отпусков.*

**4. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 декабря 2020 г. N 14-2/ООГ-18054 «О возобновлении ведения трудовой книжки после подачи работником заявления о выборе предоставления ему сведений о трудовой деятельности и внесении соответствующей записи в трудовую книжку»**

*Если работник воспользовался правом продолжить вести трудовую книжку, то это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям. В дальнейшем он может подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности.*

*Возможность возобновления ведения трудовой книжки после подачи работником заявления о выборе предоставления ему сведений о трудовой деятельности не предусмотрена.*

**5. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 декабря 2020 г. N 14-2/ООГ-17788 «Об учете мнения профсоюзной организации, не объединяющей более половины работников, при составлении графика отпусков ее членом»**

*В организации имеется первичная профсоюзная организация, но она не объединяет более половины работников. Возникает вопрос: нужно ли учитывать мнение*

*выборного органа такой организации при составлении графика отпусков в отношении ее членов.*

*Минтруд указал, что действующее трудовое законодательство устанавливает императивное правило, согласно которому при утверждении графика отпусков, работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников независимо от количества его членов.*

*Порядок же учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов регламентирован статьей 372 Трудового кодекса РФ.*

**6. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. N 40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"**

*Зарегистрировано в Минюсте РФ 29 декабря 2020 г.*

*Вступает в силу с 9 января 2021 г.*

*СП 2.2.3670-20, утвержденные настоящим постановлением, вводятся в действие с 1 января 2021 г. и действуют до 1 января 2027 г.*

*Текст постановления опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 29 декабря 2020 г. N 0001202012290060*

На 2021 - 2026 гг. установлены санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда.

Оговорены организация рабочего пространства и условий рабочего процесса, а также проведение санитарно-эпидемиологических мероприятий.

Отдельный пункт касается условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка. Запрещено задействовать их в работе с патогенами и паразитами, а также с источниками инфракрасного излучения.

Правила не распространяются на условия труда водолазов, космонавтов, условия выполнения аварийно-спасательных работ или боевых задач.

Требования к условиям труда инвалидов 2009 г. признаны утратившими силу.

**7. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. N 39 "О внесении изменения в постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.06.2020 N 16 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1/2.4.3598-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"**

*Зарегистрировано в Минюсте РФ 7 декабря 2020 г.*

*Вступает в силу с 18 декабря 2020 г.*

*Текст постановления опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 7 декабря 2020 г. N 001202012070069*

Действие особых санитарно-эпидемиологических требований к работе образовательных организаций и других объектов для детей и молодежи в условиях распространения COVID-19 продлено до конца 2021 г.

Эти требования предусматривают термометрию всех посетителей, запрет на проведение массовых мероприятий с участием различных групп, усиленную дезинфекцию, регулярное проветривание помещений и др.

**8. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 ноября 2020 г. N 14-2/ООГ-17024 «О заключении договора о полной материальной ответственности»**

Текст письма опубликован в бухгалтерском приложении к газете "Экономика и жизнь" от 11 декабря 2020 г. N 49

*Минтруд разъяснил:*

- что подразумевается под материальной ответственностью работника;
- с какими категориями работников могут заключаться договоры о полной материальной ответственности;
- каковы последствия отказа от заключения таких договоров.

**9. Письмо Министерства просвещения РФ от 6 ноября 2020 г. N 05-ПГ-МП-47296 «О выдаче дубликата свидетельства о квалификации, выданного колледжем по программе профессиональной подготовки»**

*Министерства просвещения указало, что свидетельство о квалификации, выданное в 2012 году по программе профессиональной подготовки по профессии "Бухгалтер", не может быть приравнено к диплому о профессиональной переподготовке.*

**10. Постановление Правления Пенсионного фонда России от 27 октября 2020 г. N 769п "О внесении изменений в постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 730п"**

*Зарегистрировано в Минюсте РФ 19 января 2021 г.*

*Вступает в силу с 1 июля 2021 г.*

*Текст постановления опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 19 января 2021 г. N 0001202101190017*

ПФР обновил форму сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД), а также уточнил ее формат и порядок заполнения.

В частности, появился раздел, в котором нужно будет указывать сведения о работодателе, правопреемником которого является страхователь.

Включена графа "Работа в районах Крайнего Севера/Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера". В ней нужно будет указывать код "РКС" или "МКС".

Пересмотрен порядок заполнения графы "Код выполняемой функции".

**11. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 октября 2020 г. 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.

## **12. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2020 г. N 687н "Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"**

*Зарегистрировано в Минюсте РФ 17 декабря 2020 г.*

*Вступает в силу с 1 июля 2021 г.*

*Текст приказа опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 17 декабря 2020 г. N 0001202012170039*

С 1 июля 2021 г. устанавливаются постоянные критерии определения степени утраты трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Они заменят временные критерии 2001 г.

Степень нарушения функций организма будут устанавливать в процентах с использованием количественной системы оценки, установленной для МСЭ. Таким образом, при определении степени утраты трудоспособности и групп инвалидности будет применяться единый подход.

## **13. 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.

## **14. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 7 сентября 2020 г. N 947н "Об утверждении Порядка организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов"**

*Зарегистрировано в Минюсте РФ 12 января 2021 г.*

*Вступает в силу с 1 февраля 2021 г. и действует 6 лет со дня его вступления в силу*

*Текст приказа опубликован на "Официальном интернет - портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 12 января 2021 г. N 0001202101120007*

Медицинская документация ведется в форме электронных документов без дублирования на бумажном носителе в случае отсутствия письменного заявления пациента (его законного представителя) о ведении ее в бумажном виде. Этот процесс включает в себя формирование, подписание и хранение таких документов, предоставление доступа к ним и их регистрацию в ЕГИС в сфере здравоохранения.



При принятии решения о ведении медицинской документации в электронной форме локальным актом руководителя медицинской организации устанавливается:

- перечень форм и видов электронных медицинских документов;
- перечень используемых информационных систем;
- порядок доступа медработников и иных лиц к таким документам;
- порядок определения лиц, имеющих право подписывать электронные документы;
- порядок предоставления документации в ФОМС и страховую медицинскую организацию.

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

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

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

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

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

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

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

**2. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 декабря 2020 г. № 5-КГ20-101** *«Суд отменил вынесенные ранее судебные акты и направил дело о признании приказа о расторжении трудового договора недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработка за время вынужденного прогула на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку вывод судов о пропуске истицей срока на обращение в суд является неправомерным»*

Работника уволили, но с приказом об увольнении не ознакомили, трудовую книжку не выдали. Суды не стали рассматривать спор об увольнении из-за пропуска истцом месячного срока на обращение в суд. Они сослались на то, что о своем увольнении он узнал из уведомления работодателя, после чего он обратился в суд только спустя несколько месяцев. Верховный Суд РФ с такими выводами не согласился и вернул дело на пересмотр.

Месячный срок по спорам об увольнении начинается течь со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. С приказом об увольнении истец ознакомился только в суде. Трудовая книжка так и не была выдана. Следовательно, срок на обращение в суд не был пропущен.

**3. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 декабря 2020 г. № 56-КГ20-8-К9** *«Суд отменил апелляционное и кассационное определения, оставив в силе решение суда первой инстанции по делу о признании бездействия ответчика незаконным и компенсации морального вреда, поскольку им не соблюден предусмотренный законом трёхдневный срок для выдачи истцу запрашиваемых документов, что является нарушением прав истца, связанных с его служебной деятельностью»*

Учреждение выдало уволенному служащему расчетные листки и справки 2-НДФЛ не в трехдневный срок, как это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, а лишь спустя месяц. Суд признал это незаконным бездействием и взыскал с бывшего нанимателя компенсацию в пользу служащего. Однако вышестоящие суды сочли, что запрошенные после увольнения документы уже не связаны со службой. Кроме того, работник не объяснил, зачем ему нужны документы. Но Верховный Суд РФ встал на сторону истца.

Расчетные листки и справка по форме 2-НДФЛ считаются документами, непосредственно связанными со службой. Правом получения от работодателя таких документов также обладают и бывшие его работники. Необходимость получения документов работник обосновывать не обязан.

**4. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 1 декабря 2020 г. № Ф09-7606/20 по делу № 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 № 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 материального 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.

#### **5. 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.

#### **6. Определение Верховного Суда РФ от 30 октября 2020 г. N 305-ЭС20-16181 по делу N А41-3435/2019 «Об отказе в передаче жалобы в Судебную коллегию по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации»**

Гендиректор общества в отсутствие решения работодателя систематически выплачивал себе премии без обоснования их размера, материальную помощь на лечение без подтверждающих документов. Общество потребовало с него более 4 млн. рублей убытков, но суды ему отказали, так как не усмотрели недобросовестности в действиях ответчика. Верховный Суд РФ не нашел оснований для пересмотра дела.

Само по себе начисление директором премий не является основанием для взыскания с него убытков, если не доказаны недобросовестность и неразумность его действий при управлении, и наступление негативных последствий для общества. Руководителю были предоставлены полномочия на самостоятельное принятие решений по деятельности общества, в том числе определение премий работников по собственному усмотрению. Истец получал от директора отчеты о таких расходах, но не воспользовался этими сведениями для ограничения его полномочий.

**7. 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, заключенный 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 этой 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.

### ***Законодательство Брянской области***

**Постановление Правительства Брянской области от 28 января 2021 г. N 25-п "О внесении изменений в постановление Правительства Брянской области от 17 марта 2020 года N 106-п "О введении режима повышенной готовности на территории Брянской области"**

*Вступает в силу с 30 января 2021 г., за исключением положений, для которых установлен иной срок вступления их в силу.*

*Положения подпункта 1.1.3 пункта 1 вступают в силу с 3 февраля 2021 г.*

*Положения подпункта 1.2 пункта 1 вступают в силу с 1 февраля 2021 г.*

*Текст постановления опубликован на Официальном интернет - портале правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 29 января 2021 г. N 3200202101290004*

Внесены очередные изменения в постановление Правительства Брянской области от 17 марта 2020 года N 106-п, в соответствии с которыми в частности, возобновляется проведение спортивных, физкультурных мероприятий на территории Брянской области с присутствием граждан при условии заполняемости объекта не более 25 процентов от общего количества зрительных мест в местах проведения мероприятия и соблюдения предписаний и рекомендаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, управления Роспотребнадзора по Брянской области.

Возобновляется деятельность организаций и индивидуальных предпринимателей на территории Брянской области в следующих отраслях, входящих в перечень отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции:

деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений (код ОКВЭД 2 90);

деятельность в области демонстрации кинофильмов (код ОКВЭД 2 59.14) при условии заполняемости объектов посетителями не более 50 процентов от общей вместимости места проведения мероприятия и соблюдения предписаний и рекомендаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, управления Роспотребнадзора по Брянской области.

С 1 по 14 февраля 2021 года продолжает сохраняться режим самоизоляции граждан в возрасте старше 65 лет. Режим самоизоляции должен быть обеспечен по месту проживания указанных лиц либо в иных помещениях, в том числе в жилых и садовых домах.

### ***Различная информация***

#### **1. Письмо Банка России от 11 января 2021 г. N 29-1-1-ОЭ/6 "О выдаче наличных денег по доверенности"**

*Текст письма опубликован в приложении к газете "Учет. Налоги. Право" - "Официальные документы" от 25 января - 1 февраля 2021 г. N 4*

При выдаче наличных денег на основании доверенности оформляется расходный кассовый ордер 0310002 с учетом данных доверенности. Деньги получает лицо, которое указано в ордере с соблюдением отдельных норм порядка ведения кассовых операций.

#### **2. Информация Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 26 октября 2020 г. "Рособрнадзор разъясняет порядок перевода образовательных организаций на дистанционное обучение"**

Рособрнадзор указал, что полномочиями по разработке и реализации комплекса ограничительных и иных мероприятий, направленных на предотвращение распространения COVID-19, наделены руководители регионов. Они принимают решения об определении режима работы образовательных организаций своего региона или на отдельных территориях.

Образовательная организация самостоятельна в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов. Она вправе решать, какой вариант дистанционных технологий использовать.

В качестве коллегиальных органов управления, которые могут участвовать в принятии решений, вправе выступать попечительские, управляющие, наблюдательные советы и др. Для учета мнения родителей могут создаваться соответствующие советы.