

Вестики

[Разъяснения Минпросвещения по вопросу регулирования рабочего времени учителей-логопедов](#)

[Разъяснения Минпросвещения и Профсоюза по отпускам и оплате труда в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения COVID-19](#)

[О соблюдении трудовых прав работников образования края в условиях мер по борьбе с коронавирусной инфекцией](#)

[Разъяснения Минтруда по вопросам, касающимся соблюдения трудовых прав работников при распространении коронавирусной инфекции](#)

Сборник нормативных правовых актов, рекомендаций и разъяснений по классному руководству (2020 г.)

Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов РФ по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях

Методические рекомендации по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА

О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации (2020 г.)

Об экспертной оценке проекта коллективного договора

Рекомендации по заключению трудового договора с учителем и примерная форма

трудового договора

РУБРИКА: Новое в законодательстве

Исчисление среднего заработка с 30 марта по 8 мая 2020 года (письмо Минтруда от 18 мая 2020 г. N 14-1/В-585)

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросу о порядке исчисления среднего заработка и по компетенции сообщает.

Указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. [N 206](#) , от 2 апреля 2020 г. [N 239](#)

и от 28 апреля 2020 г.

[N 294](#)

(далее - Указы) с 30 марта по 8 мая 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Порядок исчисления средней заработной платы установлен [статьей 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и

[Положением](#)

об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 (далее - Положение N 922).

Согласно [пункту 4](#) Положения N 922, расчет среднего заработка работника

независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Согласно [пункту 5](#) Положения N 922 при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принимая во внимание, что Указами в период с 30 марта по 8 мая 2020 г. установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка для случаев, предусмотренных [ТК](#) РФ, время и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с [подпунктом "е" пункта 5](#) Положения N 922 не учитываются.

О внесении изменений в ТК РФ по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

В связи с принятием Федерального закона от 02.12.2019 г. № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» и Федерального закона от 02.12.2019 г. № 402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об исполнительном производстве» (далее – федеральные законы) обращаем ваше внимание на то, что государственные инспекторы труда получили полномочия в части принятия решения о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы и/или других выплат в установленный срок.

Вступление в силу данных федеральных законов предоставляет дополнительные гарантии работнику по восстановлению его нарушенных трудовых прав через органы государственной инспекции труда в части начисленных, но не выплаченных ему указанных выплат.

В соответствии с Федеральным законом № 402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об исполнительном производстве» решение о принудительном исполнении, принимаемое государственным инспектором труда, является исполнительным документом, оформляется в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации об

исполнительном производстве.

Следует отметить, что со вступлением в силу вышеупомянутых федеральных законов изменяется контрольно-надзорный механизм органов Государственной инспекции труда.

В частности, механизм предусматривает ряд действий по понуждению работодателя к выплате начисленных, но не выплаченных выплат работнику, которые будут происходить в несколько этапов.

Первый этап – государственный инспектор труда выносит работодателю предписания устранить имеющееся нарушение.

Если данное предписание не исполняется в десятидневный срок, в течение которого работодатель имеет право на обжалование, следует второй этап – инспектор имеет право вынести решение о принудительном взыскании выплат. В течение трех рабочих дней после дня принятия данного решения оно направляется государственным инспектором труда по почте заказным письмом с уведомлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, работодателю. Решение о принудительном исполнении подписывается государственным инспектором труда и заверяется печатью территориального органа, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Государственной инспекцией труда).

В случае если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, наступает третий этап. На этом этапе экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, направляется на исполнение в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов (Федеральную службу судебных приставов).

Информация ПФ РФ "Работодатели передают сведения для электронных трудовых книжек ежемесячно до 15-го числа"

Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ (далее – Закон № 439), вступившим в действие с 1 января 2020 г., [внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации \(далее – ТК РФ\), касающиеся формирования сведений о трудовой деятельности работников.](#)

В частности, в ТК РФ введена статья 66.1, согласно которой работник может получать сведения о своей трудовой деятельности способом, указанным в его заявлении: либо на бумажном носителе, заверенном надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) и направленном по адресу электронной почты работодателя.

Лицам, впервые устроившимся на работу с 1 января 2021 года, сведения о периодах их работы изначально будут вестись только в электронном виде. Остальным работникам до 31 декабря 2020 г. включительно необходимо подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении сведений, связанных с трудовой деятельностью в электронном виде или на бумажном носителе.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки на бумажном носителе, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 г. включительно подать работодателю письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, если у них имеются уважительные причины, перечисленные в статье 2 Закона № 439-ФЗ, обратившись работодателю или по основному месту работы, либо при последующем трудоустройстве.

В этой связи, в течение 2020 года работодатели должны провести соответствующие организационные мероприятия, а именно, до 30 июня 2020 года письменно уведомить каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений об их трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор, подав письменно заявление о ведении трудовой книжки на бумажном носителе или в электронном виде.

Работнику, подавшему заявление о ведении сведений об его трудовой деятельности в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки, после чего освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

Также с 1 января 2020 г. работодателям необходимо ежемесячно, не позднее 15-го числа месяца следующего месяца, в котором осуществлено кадровое мероприятие (прием, перевод, увольнение, работником подано заявление о выборе ведения сведений о трудовой деятельности), представлять в пенсионный орган сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки работников. Эти сведения будут передаваться в рамках существующего формата взаимодействия работодателей с территориальными отделениями Пенсионного фонда РФ (форматы документов и программное обеспечение размещены на официальном сайте Управления Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю).

Начиная с 1 января 2021 года сведения о трудовой деятельности должны будут представляться работодателем в пенсионный орган не позднее рабочего дня, следующего за днем издания документа, являющегося основанием для приема на работу, перевода или увольнения.

"Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза" (заключено в г. Санкт-Петербурге 20.12.2019)

Согласно подписанному соглашению, формирование пенсионных прав трудящихся осуществляется за счет пенсионных взносов на тех же условиях и в том же порядке, что и формирование пенсионных прав граждан государства трудоустройства. Реализация права на назначение и выплату трудящимся (членам семьи) пенсии осуществляется на тех же условиях, что и для граждан государства трудоустройства.

Трудящийся (член семьи) имеет право обратиться за назначением и выплатой пенсии в компетентный орган государства проживания и (или) в компетентный орган государства трудоустройства. Дата подачи заявления и других документов в целях пенсионного обеспечения в компетентный орган одного государства-члена считается датой их подачи в компетентный орган другого государства-члена.

Трудящемуся (члену семьи) не может быть отказано в назначении и выплате пенсии на основании местожительства на территории другого государства-члена.

При этом, право на установление пенсии на льготных условиях предусмотрено в государствах-членах Евразийского экономического союза Беларусь и Армения.

[Приказ](#) Минпросвещения России N 611, Рособнадзора N 1561 от 14.11.2019 "Об утверждении единого расписания и продолжительности проведения государственного выпускного экзамена по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по каждому учебному предмету, требований к использованию средств обучения и воспитания при его проведении в 2020 году" (зарегистрировано в Минюсте России 18.12.2019 N 56855).

Утверждено расписание проведения ГВЭ-9 и ГВЭ-11 на 2020 год для обучающихся в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа, а также в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов.

В приказе приводятся даты проведения ГВЭ-9 и ГВЭ-11, учебные предметы, по которым проводятся экзамены.

[Приказ](#) Минобрнауки России от 14.10.2019 N 1077 "Об утверждении Порядка осуществления мониторинга проведения научных исследований, проводимых под руководством ведущих ученых в российских образовательных организациях высшего образования, научных учреждениях и государственных научных центрах Российской Федерации" (зарегистрировано в Минюсте России 16.12.2019 N 56816).

Обновлены правила мониторинга проведения научных исследований под руководством ведущих ученых в российских вузах, научных учреждениях и государственных научных центрах.

Мониторинг проводится в период финансирования научных исследований и в течение трех лет по его окончании.

Мониторинг осуществляется на основании представленных получателями гранта отчетов о проведении научного исследования и отчета об осуществлении расходов. Он также может осуществляться в форме выездной проверки. По указанию Минобрнауки России организация, осуществляющая мониторинг, организует внеплановую проверку. Результаты мониторинга представляются в Министерство ежегодно до 1 марта каждого календарного года.

Признан утратившим силу Приказ Минобрнауки России от 27.07.2010 N 805, которым был утвержден ранее действовавший порядок.

< [Письмо](#)> Рособрнадзора от 12.12.2019 N 10-1055

<О дополнении письма Рособрнадзора от 05.11.2019 N 10-974>.

Если ученик удовлетворительно сдал ЕГЭ (баллы не ниже минимальных) по предмету в 10-м классе, он не может повторно участвовать в ЕГЭ по этому предмету в 11-м классе для увеличения баллов.

Такая возможность будет ему предоставлена только после получения аттестата о среднем общем образовании, когда он перейдет в категорию "выпускник прошлых лет".

Возможность повторного участия в ЕГЭ в 11-м классе для обучающихся 10 классов предусмотрена только в случае получения неудовлетворительных результатов.

Отмечается, однако, что для недопущения нарушения прав участников экзаменов, возникающих по причине некорректной трактовки норм Порядка проведения ГИА (утв. Приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 N 190/1512), обучающимся, которые в 2018/19 учебном году обучались в 10-м классе, в начале 2018/19 учебного года перешли на индивидуальный учебный план и обучались по нему в связи с планируемым прохождением экзамена по учебному предмету по окончании 10-го класса, успешно прошедшим ЕГЭ по соответствующему учебному предмету в 2019 году, будет предоставлена возможность повторного участия в ЕГЭ по этому же учебному предмету в 2020 году.

" [Руководство](#) по соблюдению организациями, осуществляющими образовательную деятельность, законодательства Российской Федерации в сфере

образования в части организации и проведения практики обучающихся по основным профессиональным образовательным программам" (утв. Рособрнадзором).

Рекомендован порядок проведения практики обучающихся по основным профессиональным образовательным программам.

Представлены рекомендации по соблюдению обязательных требований при организации и проведении практики обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального (ОПОП СПО) и высшего образования.

В частности, в рекомендациях по соблюдению обязательных требований при организации и проведении практики обучающихся по ОПОП СПО даны разъяснения относительно целей, места проведения и руководства практикой, сроков, формы, организации ее проведения, аттестации по итогам практики и т.д.

[Распоряжение](#) Минпросвещения России от 05.12.2019 N P-124 "Об утверждении Методических рекомендаций по созданию в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности и малых городах, условий для занятия физической культурой и спортом в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результата федерального проекта "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Минпросвещения России подготовлены методические рекомендации по созданию в школах, расположенных в сельской местности и малых городах, условий для занятия спортом

Рекомендации устанавливают требования к результатам использования

федеральных субсидий на реализацию соответствующих региональных проектов и направлены на обеспечение единых организационных и методических условий реализации перечней мероприятий по обновлению материально-технической базы для занятий спортом.

Требования, приведенные в рекомендациях, являются минимальными.

Распоряжение вступает в силу с 1 января 2020 года.

[Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова".

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Конституционный Суд РФ, в частности, указал, что каждому работнику в равной

мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).