

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №12

Новый сборник «Квалификационные характеристики...»

ВСЁ, ЧТО ВЫ ДОЛЖНЫ ЗНАТЬ О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Вниманию руководителей, работников и профактива предлагается [сборник нормативных правовых актов \(с комментариями и разъяснениями\) «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»](#), подготовленный Общероссийским Профсоюзом образования.

Сборник также содержит иные нормативные правовые акты, разъяснения и комментарии по применению квалификационных характеристик и предназначен для использования в практической деятельности.

Справочно:

Квалификационные характеристики работников сферы образования являются нормативными правовыми актами и актуальны для их применения независимо от наличия профессиональных стандартов, описывающих тот или иной вид профессиональной деятельности, но не стандартизирующих (не определяющих) должностные обязанности работников.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, март, 2024

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №2

Новая редакция базового закона о занятости

Президент подписал новую редакцию базового закона о занятости. Она содержит много изменений, учитывающих структуру современного рынка труда, новые форматы отношений между работодателем и сотрудниками, а также усовершенствованные механизмы в решении проблемы безработицы. Предыдущая версия закона – [Закон РФ от 19.04.91 № 1032-I](#) – по большей своей части перестанет действовать с 1 января 2024 года. Лишь отдельные его положения будут поэтапно утрачивать силу до 1 января 2025 года. Несмотря на то, что до этого старый закон периодически корректировался с учетом реалий и потребностей рынка труда, за последние три десятка лет многое поменялось. И все эти изменения нашли отражение уже в новой версии – Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ

Основные новации закона

Современная концепция помощи безработным основана на двух принципах:

1. Внедрение адресной господдержки каждому гражданину и работодателю с учетом их индивидуальных особенностей.
 2. Важность не только трудоустройства специалиста, но и предупреждение рисков безработицы, развитие карьеры и профессиональных навыков.
- Можно назвать несколько направлений, которые охватывает новый закон о занятости.

Обязательства работодателей перед службами занятости

Взаимодействие между работодателем и службой занятости происходит через портал «Работа в России». Работодатель обязан ставить в известность службу о любых действиях и событиях, которые так или иначе влияют на рынок труда:

- ликвидируется организация или закрывается ИП;
- сокращается численность работников организации, ИП и планируется расторжение трудовых договоров;

- вводится (отменяется) режим неполного рабочего дня (смены), неполной рабочей недели, простоя;
- осуществляется временный перевод работников на удаленку по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- вводится процедура банкротства;
- появились вакансии;
- выполнена квота для приема на работу инвалидов.

Для каждого такого события установлены определенные сроки по информированию. Так, например, о наличии вакансий работодатель должен сообщить в течение пяти рабочих дней со дня их появления, а об изменении указанной информации — в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений.

Для информирования о выполнении квоты для приема на работу инвалидов установлены другие сроки — ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Если работодатель принимает на работу кандидата, направленного центром занятости, то он должен сообщить об этом. Уведомление отправляется:

- в течение 5 дней;
- в электронной форме — через портал «Работа в России».

Работодателю нужно указать в уведомлении день приема на работу или вернуть направление, выданное соискателю, в ЦЗН, если он не зарегистрирован на портале «Работа в России».

Уведомить службу занятости через единую цифровую платформу нужно и о факте отказа в приеме на работу. В этом случае информация передается о дне проведенных с соискателем собеседований, указывается причина отказа. Либо работодатель возвращает кандидату направление, если у него нет личного кабинета на портале «Работа в России».

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.esur.ru/kaluga/>

Информационный листок №3

**Закон о внесении изменений
в часть первую ст. 236 ТК РФ**

Подписан закон об обязанности работодателя выплатить компенсацию в случае несвоевременного начисления зарплаты или иных выплат

[Федеральный закон от 30 января 2024 г. N 3-ФЗ](#)

Президент РФ подписал закон о внесении изменений в [часть первую ст. 236 ТК РФ](#). Согласно поправкам работодатель обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) за каждый день просрочки выплаты зарплаты, отпускных, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, также в том случае, если причитающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение.

Проценты (денежная компенсация) исчисляются со дня, следующего за днем, в который заработная плата и иные выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно. Размер процентов должен быть не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России от суммы долга.

Закон вступил в силу 30 января 2024 г. Он принят во исполнение [постановления](#) КС РФ от 11.04.2023 N 16-П.

Дело в том, что в практике судебного применения нередко [часть первая ст. 236 ТК РФ](#) понималась как применимая лишь тогда, когда полагающиеся работнику денежные суммы, будучи начисленными работодателем, не были им своевременно выплачены (или были выплачены не в полном размере), и потому это законоположение не применялось в случаях невыплаты работнику тех денежных сумм, которые не начислялись.

Конституционный Суд признал [часть первую ст. 236 ТК РФ](#) не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием, она не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. Законодателю было предписано внести изменения (подробнее о постановлении читайте [здесь](#)).

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел. факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, январь, 2024
<https://www.esur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №4

Вопрос о разделении отпусков на части

Работодатель не вправе самостоятельно решать вопрос о разделении отпусков на части и о продолжительности этих частей

[Письмо Роструда от 10 января 2024 г. N ПГ/28100-6-1](#)

Согласно [ст. 125](#) ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

Роструд ответил на вопрос, будет ли корректной следующая формулировка локального нормативного акта: "По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Работодатель не предоставляет своего согласия на разделение отпуска на части, если хотя бы одна из его частей составляет менее 7 календарных дней".

Роструд пояснил, что:

- законодательством не определено, какая из частей отпуска может иметь продолжительность не менее 14 календарных дней, поэтому по согласованию между работником и работодателем как первая, так и последующие части ежегодного оплачиваемого отпуска могут быть продолжительностью не менее 14 календарных дней;

- ТК РФ не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. В этой связи, при использовании отпуска по частям, работнику предоставляется то количество дней, которое было согласовано с работодателем, и указано в его заявлении;

- работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

Отметим, что ранее на аналогичный вопрос в Минтруде сообщали, что если работник и работодатель не могут согласовать разделение отпуска на части, то предоставляется отпуск полной продолжительности.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru

Калуга, январь, 2024

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №5

**Рекомендации по внесению изменений
в Коллективный Договор в соответствии с изменениями
трудового законодательства и других нормативных
правовых актов.**

Рекомендуем в *Коллективный Договор* включить специальный раздел, касающийся особенностей регулирования труда отдельных категорий работников:

« - дополнить Договор разделом, например, XII. в следующей редакции:

«XII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

12.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

12.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

12.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности)....

См. Письмо Калужской областной организации Профсоюза от 12.02.2024г. № 17.

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №7

Внесение изменений в часть четвертую статьи 261 ТК РФ

С 14 до 16 лет увеличен возраст ребенка, до наступления которого не допускается увольнение одиноких родителей

[Федеральный закон от 14 февраля 2024 г. N 12-ФЗ](#)

Внесены изменения в часть четвертую статьи 261 ТК РФ, согласно которым не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 16 лет, а также с другим лицом, воспитывающим указанного ребенка без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

В действующей редакции части четвертой статьи 261 ТК РФ такая гарантия предусмотрена для одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, и других лиц, воспитывающих таких детей без матери.

Также внесены изменения технического характера в статьи, регулирующие отпуск по уходу за ребенком, особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, а также гарантии освобожденным профсоюзным работникам.

Документ вступает в силу 25 февраля 2024 г.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru

Калуга, февраль, 2024

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №7

Приказ об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан.

Обновлен порядок осуществления прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан: кому из работодателей стоит ждать проверки?

[Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 5 февраля 2024 г. N 98](#)

Генеральной прокуратурой РФ издан [приказ](#) об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан. Документ предусматривает основания для проведения прокурорских проверок (напомним, что их проведение не ограничено [мораторием](#) на проверки, а процедура - не регламентирована нормами [Закона](#) о госконтроле). Итак, кому ждать в гости сотрудников прокуратуры:

- тем, у кого есть долги по заработной плате (в отношении каждого должника прокурор [должен](#) располагать сведениями о размере задолженности, ее периоде, количестве работников, перспективах погашения, об экономическом состоянии должника, а также изучать бухгалтерские документы, - а значит, проверки не избежать);
- тем, на кого [пожаловались](#) два и более работника - на невыплату зарплаты, нарушение охраны труда, отказ в оформлении трудового договора, причем прокурор будет обязан проверить
- тем, с кем работники судятся (прокурорам [предписано](#) постоянно мониторить такие судебные решения, а результаты мониторинга использовать в качестве оснований для проведения проверок);
- тем, чьи работники [демонстрируют](#) социальный протест - проводят голодовку, митинг, забастовку. Подобное основание для прокурорской проверки было и [раньше](#), но только если митинг (забастовка, голодовка) спровоцированы массовыми увольнениями и невыплатами зарплаты, новый же проект о массовости ничего не говорит.

Прокуроры могут посетить и тех, кто:

- вводит режим неполного рабочего дня (недели) либо планирует сокращение штатов - во всяком случае, приказ [обязывает](#) прокуроров получать такую информацию от органов службы занятости и при этом обеспечивать права работников при проведении организационно-штатных мероприятий;
- [принимает](#) на работу мигрантов, а не граждан РФ;
- [допустил](#) наступление несчастного случая на производстве.

Приоритетным направлением надзорной деятельности [будет](#) надзор за соблюдением трудовых прав мобилизованных, контрактников и добровольцев, социально незащищенных категорий граждан (пенсионного и предпенсионного возраста, беременных женщин, многодетных, одиноких матерей и отцов, инвалидов,

несовершеннолетних, молодежи и иных лиц), работников стратегических, системо- и градообразующих предприятий, организаций в сфере информационных технологий (электронной промышленности), производящих и реализующих социально значимые товары (услуги), медицинское оборудование, лекарственные средства.

Кроме того, прокуроры будут [проверять](#) сообщения об отсутствии в локальных актах и коллективных договорах порядка индексации зарплаты либо о непроведении индексации.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, февраль, 2024
<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №8

Роструд сообщает...

Отсутствие документов воинского учета - не повод для отказа в трудоустройстве

[Письмо Роструда от 20 декабря 2023 г. N ПГ/26681-6-1](#)

В Роструде пояснили, что отсутствие у лица, поступающего на работу, документов воинского учета не указано в трудовом законодательстве в качестве обстоятельства, исключающего возможность его трудоустройства, а также их отсутствие не связано с его деловыми качествами. Таким образом, работодатель вправе заключить трудовой договор с гражданином, у которого при трудоустройстве отсутствует документ воинского учета.

Аналогичное мнение ранее высказывал Минтруд (см. письма [от 14.08.2023 N 14-6/В-960](#) и [от 29.09.2023 N 14-6/ООГ-6134](#)).

Отметим, что в случае выявления граждан, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете, работодатель **обязан** направить сведения в военный комиссариат в течение 3 рабочих дней. Сделать это можно с использованием Портала госуслуг.

Роструд в одном из своих писем ([от 09.12.2021 N ПГ/37187-6-1](#)) сообщал о том, что непредставление документов воинского учета при трудоустройстве может рассматриваться как дисциплинарный проступок. Однако правильность данного вывода у нас вызывала сомнения.

Работающие по срочному трудовому договору подлежат сокращению в общем порядке

[Письмо Роструда от 14 ноября 2023 г. N ПГ/23473-6-1](#)

Роструд ответил на вопрос, допускается ли сокращение работника, с которым заключен срочный трудовой договор на 18 месяцев, и если допускается, то на какую компенсацию работник имеет право.

Чиновники сообщили, что сокращение работников со срочным трудовым договором происходит в общем порядке. При сокращении такого работника работодатель обязан предоставить ему те же гарантии и компенсации, что и работнику с бессрочным трудовым договором.

Со своей стороны напомним, что работодатель не вправе сократить **беременных** женщин, сотрудников с детьми, перечисленных в **части четвертой ст. 261** ТК РФ, а также других работников, которых нельзя увольнять по **п. 2 части первой ст. 81** ТК РФ. Например, нельзя уволить по данному основанию временного работника, занимающего должность работницы, находящейся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком, или занимающего должность работника, отсутствующего в связи с призывом на военную службу по мобилизации.

Работодатель не вправе самостоятельно решать вопрос о разделении отпусков на части и о продолжительности этих частей

[Письмо Роструда от 10 января 2024 г. N ПГ/28100-6-1](#)

Согласно [ст. 125](#) ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

Роструд ответил на вопрос, будет ли корректной следующая формулировка локального нормативного акта: "По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Работодатель не предоставляет своего согласия на разделение отпуска на части, если хотя бы одна из его частей составляет менее 7 календарных дней".

Чиновники пояснили, что:

- законодательством не определено, какая из частей отпуска может иметь продолжительность не менее 14 календарных дней, поэтому по согласованию между работником и работодателем как первая, так и последующие части ежегодного оплачиваемого отпуска могут быть продолжительностью не менее 14 календарных дней;

- ТК РФ не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. В этой связи, при использовании отпуска по частям, работнику предоставляется то количество дней, которое было согласовано с работодателем, и указано в его заявлении;

- работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

Отметим, что ранее на аналогичный вопрос в Минтруде сообщали, что если работник и работодатель не могут согласовать разделение отпуска на части, то предоставляется отпуск полной продолжительности.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, февраль, 2024

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №9

Сервис на «Госуслугах»

На "Госуслугах" заработал сервис "Электронная подача документов в суд"

[Информация Минцифры России от 4 марта 2024 г.](#)

Минцифры информирует, что на "Госуслугах" заработал сервис "Электронная подача документов в суд", с помощью которого иски, жалобы, ходатайства и другие обращения можно подать онлайн.

Воспользоваться услугой, отмечается в сообщении, может любой человек старше 18 лет из любой страны: как по своему делу, так и в интересах доверителя. Главное - иметь подтвержденную учетную запись на портале.

Обратиться можно:

- во все суды общей юрисдикции - по гражданским или административным делам;
- в Верховный Суд РФ - по гражданским, административным, уголовным и арбитражным делам.

Сервис поможет выбрать суд, рассчитать и оплатить госпошлину.

Подписать обращение можно как электронной подписью, так и от руки.

Если суд примет обращение, оно будет зарегистрировано в течение нескольких часов. В личный кабинет придет номер, по которому можно отслеживать статус обращения на сайте суда. Срок рассмотрения - от нескольких дней до нескольких месяцев.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, март, 2024
<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №10

**Ответственность руководителя за
ненадлежащее составление трудового
договора**

ВС РФ: привлечь работодателя к ответственности за ненадлежащее оформление трудового договора можно в течение года со дня его заключения

[Постановление Верховного Суда РФ от 8 декабря 2023 г. N 5-АД23-95-К2](#)

Работодатель не указал в трудовых договорах с отдельными работниками условия труда на рабочем месте, за что был привлечен постановлением ГИТ к ответственности по [ч. 4 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

В постановлении ГИТ временем совершения административного правонарушения была указана дата проведения внеплановой проверки, следовательно, должностное лицо ГИТ при вынесении данного постановления исходило из того, что административное правонарушение является длящимся, и временем совершения этого административного правонарушения является дата его выявления (обнаружения).

Однако в соответствии с [п. 13](#) постановления Пленума ВС РФ административные правонарушения, предусмотренные [ч. 4 ст. 5.27](#) КоАП РФ, не являются длящимися. Датой совершения административного правонарушения, выразившегося в ненадлежащем оформлении трудового договора или заключении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, является дата заключения соответствующего договора.

ВС РФ отменил постановление ГИТ о привлечении к ответственности, поскольку оно вынесено по истечении установленного срока давности.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, март, 2024
<https://www.eseur.ru/kaluga/>

2024: ГОД ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОГО ЕДИНСТВА



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №10

Материальная поддержка неработающих пенсионеров, имеющих почетные звания Российской Федерации,

В соответствии с [Постановлением](#) Постановление Губернатора Калужской области от 24 апреля 2003 г. N 293 "Об установлении доплаты к пенсии неработающим пенсионерам, имеющим почетные звания Российской Федерации, ранее работавшим в бюджетных организациях"

В целях материальной поддержки неработающих пенсионеров, имеющих почетные звания Российской Федерации, ранее работавших в бюджетных организациях, постановляю:

1. Установить с 1 июля 2003 года ежемесячную доплату в размере 500 рублей к пенсии, назначенной в соответствии с [Федеральным законом](#) "О страховых пенсиях в Российской Федерации", неработающим пенсионерам, проживающим на территории Калужской области, имеющим почетные звания Российской Федерации, ранее работавшим в бюджетных организациях, финансируемых из областного или муниципальных бюджетов.
2. Министерству труда и социальной защиты Калужской области:
 - 2.1. В срок до 1 июля 2003 года утвердить порядок выплаты ежемесячной доплаты к пенсии неработающим пенсионерам, имеющим почетные звания Российской Федерации, ранее работавшим в бюджетных организациях, финансируемых из областного или муниципальных бюджетов.
 - 2.2. Финансирование расходов осуществлять через министерство труда и социальной защиты Калужской области за счет средств соответствующих субвенций, предусмотренных Законом Калужской области об областном бюджете на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) муниципальным районам и городским округам Калужской области для исполнения государственных полномочий в области социальной политики - на предоставление денежных выплат, пособий и компенсаций отдельным категориям граждан Калужской области в соответствии с федеральным и областным законодательствами.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru
Калуга, март, 2024
<https://www.eseur.ru/kaluga/>

