

## СОДЕРЖАНИЕ

### 1. ЗАКОНЫ. ПОСТАНОВЛЕНИЯ. РАСПОРЯЖЕНИЯ.

- 1.1. ФЗ № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 г. “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” .....стр. **3-10**
- 1.2. ФЗ N 473-ФЗ от 29.12.2020 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».....стр. **11**
- 1.3. Изменения законодательства по охране труда и пожарной безопасности в 2021 году..... стр. **12-13**
- 1.4. Письмо Министерства финансов Российской Федерации №03-04-06/109023 от 14.12.2020 .....стр. **14-16**
- 1.5. Письмо Министерства финансов Российской Федерации N 07-04-07/110599 и Федеральной налоговой службы N ВД-4-1/20793@ от 17 декабря 2020 года .....стр. **17**
- 1.6. Письмо Министерства финансов Российской Федерации №03-15-06/5210 от 28.01.2021 .....стр. **18**
- 1.7. Письмо Федеральной налоговой службы от 29 января 2021 г. N БС-4-11/1020@ .....стр. **19-20**
- 1.8. Письмо Федеральной налоговой службы от 2 февраля 2021 г. N СД-4-3/1135@ .....стр. **21**
- 1.9. О подготовке Законопроекта Московской области «Об увеличении налогового вычета на пожертвования учреждениям культуры» .... стр. **22**
- 1.10. Распоряжение Министерства культуры Московской области № 17РВ – 197 от 30.12.2021 «О проведении социальной программы для членов Московского областного профсоюза работников культуры».....стр. **23-27**

### 2. МАТЕРИАЛЫ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РПК

- 2.1. План проведения семинаров школы профсоюзного актива на период март - май 2021 года ..... стр. **28**
- 2.2. Сдача налоговой и бухгалтерской отчетности ..... стр. **29**
- 2.3. Информирование Министерства юстиции РФ о продолжении деятельности..... стр. **30**
- 2.4. План мероприятий по реализации критических замечаний и предложений, высказанных делегатами XXIV отчетно-выборной Конференции Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры .....стр. **31-38**

- 2.5. О порядке предоставления дополнительного отпуска освобожденным работникам Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры .....**стр. 39**
- 2.6. Положение о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет освобожденным работникам Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры .....**стр. 40-41**
- 2.7. Положение о материальной помощи выборным работникам, прекратившим трудовые отношения с Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры в связи с уходом на пенсию .....**стр. 42-44**

**Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 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”**

**Статья 1**

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2013, N 14, ст. 1668; N 52, ст. 6986; 2014, N 30, ст. 4217; 2019, N 14, ст. 1461) следующие изменения:

1) статью 312.1 изложить в следующей редакции:

**"Статья 312.1. Общие положения**

**Дистанционной (удаленной) работой** (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции **вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.**

**Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору** может предусматриваться выполнение работником трудовой функции **дистанционно на постоянной основе** (в течение срока действия трудового договора) **либо временно** (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящей главы **под дистанционным работником** понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.";

2) статью 312.2 изложить в следующей редакции:

**"Статья 312.2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно**

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на

**работу) и работодателем электронными документами** в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель **не позднее трех рабочих дней** со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).";

**3) статью 312.3 изложить в следующей редакции:**

**"Статья 312.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами **используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника** в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами **с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.**

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих

взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, **принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по

обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

**Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору."**

4) статью 312.4 изложить в следующей редакции:

**"Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться **режим рабочего времени дистанционного работника**, а при временной дистанционной работе также могут определяться **продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно**.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены **условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника**, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

**Порядок предоставления** дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, **ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков** определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 настоящего Кодекса.

**Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время."**

5) статью 312.5 изложить в следующей редакции:

**"Статья 312.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника**

Выполнение работником трудовой функции дистанционно **не может являться основанием для снижения ему заработной платы.**";

б) главу 49.1 дополнить статьями 312.6 - 312.9 следующего содержания:

**"Статья 312.6. Особенности организации труда дистанционных работников**

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 настоящего Кодекса.

**Статья 312.7. Особенности охраны труда дистанционных работников**

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, **трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).**

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, **может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.**

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

**Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

**В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения** или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае **принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.**

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических



средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

**Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:**

**указание на обстоятельство (случай)** из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

**список работников**, временно переводимых на дистанционную работу;

**срок**, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

**порядок обеспечения работников**, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

**порядок организации труда работников**, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

**иные положения**, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

**При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.** По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя **на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии,**

**связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.**

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами."

## **Статья 2**

**Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2021 года.**

Президент Российской Федерации  
Москва, Кремль

В. Путин

8 декабря 2020 года

№ 407-ФЗ

**С 1 января Федеральный МРОТ равен 12 792 руб. и рассчитывается по-новому**

Согласно ст. 3 **Федерального закона от 29.12.2020 N 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»** с 1 января 2021 года МРОТ составляет **12 792 рублей**.

В соответствии с изменениями, внесенными указанным Федеральным законом МРОТ зависит от медианной зарплаты за предыдущий год. Соотношение МРОТ и медианной зарплаты установлено на уровне 42%. Пересматривать его будут не реже одного раза в 5 лет.

Кроме того, МРОТ не должен быть меньше:

- прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за год;
- величины МРОТ предыдущего года.

В дальнейшем законопроект о МРОТ на очередной год будет подлежать обсуждению с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Поименованным выше Федеральным законом утверждены новые правила определения **прожиточного минимума**. Он будет устанавливаться на очередной год до 1 июля текущего года. Показатель будет зависеть от медианного среднедушевого дохода в целом по России за предыдущий год. Соотношение прожиточного минимума и дохода закреплено на уровне 44,2% (с пересмотром не реже чем раз в 5 лет). Есть и дополнительное ограничение: прожиточный минимум на следующий год не может быть меньше установленного на текущий год.

**Изменения законодательства по охране труда и пожарной безопасности в 2021 году**

<b>Дата начала действия</b>	<b>Тема</b>	<b>Суть изменения</b>	<b>Основание</b>
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Медосмотры</b>	Вступил в силу приказ об обязательной проверке на употребление наркотиков и алкоголя при получении или замене водительских прав.	Приказ Минздрава РФ от 20.11.2019 № 942н
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Медосмотры</b>	Начали действовать изменения о дополнительных обследованиях на втором этапе диспансеризации, в части проведения большего количества исследований	Приказ Минздрава РФ от 02.12.2020 № 1278н
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Медосмотры</b>	Вступил в силу порядок выдачи медицинских справок и заключений. Медорганизации начнут выдавать электронные медзаключения	Приказ Минздрава РФ от 14.09.2020 № 972н
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Условия труда</b>	Начали действовать новые Санитарные правила с санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям труда	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Охрана труда женщин</b>	Начал действовать новый перечень работ, где нельзя работать женщинам	Приказ Минтруда РФ от 18.07.2019 № 512н
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Отмена нормативно-правовых актов (далее – НПА)</b>	Отменен ряд устаревших нормативно-правовых актов по охране труда в рамках «регуляторной гильотины», в том числе 17 правил по охране труда	Постановление Правительства РФ от 04.08.2020 № 1181
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>Отмена НПА</b>	Отменен ряд типовых инструкций и правил по охране труда. Одновременно начинает действовать пакет новых правил по охране труда	Приказ Минкомсвязи РФ от 12.08.2020 № 394
<b>01.01.2021 г.</b>	<b>СИЗ</b>	Вступили в силу новые формы сертификата и декларации соответствия средств индивидуальной защиты	Приказы Минпромторга РФ от 28.10.2020 № 3725, 3726
<b>01.01.</b>	<b>Инструк-</b>	Начало действовать положение, по	Постановление

2021 г.	таж	которому работодатели должны проводить инструктаж по действиям в чрезвычайных ситуациях не реже одного раза в год	Правительства РФ от 18.09.2020 № 1485
01.01.2021 г.	Автомобильные аптечки	Изменились требования к комплектации автомобильной аптечки	Приказ Минздрава РФ от 08.10.2020 № 1080н
01.01.2021 г.	Путевые листы	Вступили в силу новые требования по заполнению путевых листов	Приказ Минтранса РФ от 11.09.2020 № 368
01.01.2021 г.	Водители	Начали действовать требования к тахографам и порядок оснащения транспортных средств тахографами	Приказы Минтранса РФ от 28.10.2020 № 440, от 26.10.2020 № 438
01.01.2021 г.	Пожарная безопасность	Вступили в силу новые правила проведения расчетов по оценке пожарного риска	Постановление Правительства РФ от 22.07.2020 № 1084
01.01.2021 г.	Пожарная безопасность	Начали действовать новые правила пожарной безопасности	Постановление Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479
01.01.2021 г.	Пожарная безопасность	Вступили в силу новые Правила оценки соответствия объектов защиты установленным требованиям пожарной безопасности путем независимой оценки пожарного риска	Постановление Правительства РФ от 31.08.2020 № 1325
01.03.2021 г.	Пожарная безопасность	Вступил в силу свод правил по системам противопожарной защиты	Приказ МЧС РФ от 20.07.2020 № 539

**Письмо Министерства финансов РФ  
№03-04-06/109023 от 14.12.2020**

**Об НДФЛ и страховых взносах со стоимости тестирования  
работников на коронавирус**

Департамент налоговой политики рассмотрел письмо ООО по вопросу обложения налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами стоимости проведения исследований работников на предмет наличия у них коронавирусной инфекции (2019-NCoV) и в соответствии со статьей 34.2 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) разъясняет следующее.

В отношении обложения страховыми взносами сообщаем, что согласно подпункту 1 пункта 1 статьи 420 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) определено, что объектом обложения страховыми взносами для организаций признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования (за исключением вознаграждений, выплачиваемых лицам, указанным в подпункте 2 пункта 1 статьи 419 Кодекса), в частности, в рамках трудовых отношений.

В соответствии с пунктом 1 статьи 421 Кодекса база для исчисления страховых взносов для организаций определяется по истечении каждого календарного месяца как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных пунктом 1 статьи 420 Кодекса, начисленных отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода нарастающим итогом, за исключением сумм, указанных в статье 422 Кодекса.

При этом в подпункте 2 пункта 1 статьи 422 Кодекса в перечне сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, поименованы все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат, связанных, в частности, с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Согласно пункту 2 статьи 25 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в целях предупреждения в том числе инфекционных заболеваний.

В соответствии с пунктом "а.2" статьи 10 Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" (далее - Федеральный закон № 68-ФЗ) Правительство Российской Федерации устанавливает обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Исходя из положений пункта 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 02.04.2020 № 417 "Об утверждении правил поведения, обязательных для исполнения гражданами и организациями, при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации" установлено, что граждане и организации обязаны выполнять решения Правительства Российской Федерации, Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности или должностных лиц, указанных в пункте 8 (в частности, должностное лицо, определяемое законом субъекта Российской Федерации - города федерального значения; высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации - региональный уровень реагирования) и в пункте 9 статьи 4.1 Федерального закона № 68, направленные на принятие дополнительных мер по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

При этом в случае организации самими работодателями проведения исследований работников на предмет наличия у них новой коронавирусной инфекции (2019-№CoV) в связи с выполнением требований действующего законодательства Российской Федерации, законодательных актов субъектов Российской Федерации, решений представительных органов местного самоуправления и требований в решениях вышеупомянутых должностных лиц (например, для московских организаций - указ Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ "О введении режима повышенной готовности") (далее - Требования) в части обеспечения нормальных (безопасных) условий труда работников, которое не связано с выплатами в пользу работников, оплата организацией стоимости данного исследования по договору с медицинским учреждением, допущенным к проведению такого исследования в соответствии с законодательством Российской Федерации, не признается объектом обложения страховыми взносами.

В случае если осуществляемые работодателем выплаты в пользу работников в виде компенсации их расходов по проведению исследований на предмет наличия у них новой коронавирусной инфекции (2019-№CoV) в медицинских учреждениях осуществляются в соответствии с вышеупомянутыми Требованиями для обеспечения нормальных (безопасных) условий труда работников, то такие суммы могут быть отнесены к компенсационным выплатам, связанным с выполнением трудовых обязанностей, упомянутым в статье 422 Кодекса.

В случае отсутствия в Требованиях возможности для работодателей компенсировать своим работникам сумм их расходов по прохождению указанных исследований, учитывая, что такие выплаты не поименованы в

перечне сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, установленном статьей 422 Кодекса, данные суммы компенсации будут облагаться страховыми взносами в общеустановленном порядке.

В отношении обложения налогом на доходы физических лиц сообщаем, что согласно пункту 1 статьи 210 Кодекса при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжении которыми у него возникло.

Статья 41 Кодекса определяет доход как экономическую выгоду в денежной или натуральной форме, учитываемую в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и определяемую для физических лиц в соответствии с главой 23 "Налог на доходы физических лиц" Кодекса.

Учитывая изложенное, если проведение исследований на предмет наличия у работников новой коронавирусной инфекции (2019-NCoV) в организациях, допущенных к проведению таких исследований в соответствии с законодательством Российской Федерации, обусловлено обеспечением нормальных (безопасных) условий труда работников, то экономической выгоды (дохода) у таких работников возникать не будет.

Настоящее письмо Департамента не содержит правовых норм, не конкретизирует нормативные предписания и не является нормативным правовым актом. Письменные разъяснения Минфина России по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах, направленные налогоплательщикам и (или) налоговым агентам, имеют информационно-разъяснительный характер и не препятствует налогоплательщикам, налоговым органам и налоговым агентам руководствоваться нормами законодательства Российской Федерации о налогах и сборах в понимании, отличающемся от трактовки, изложенной в настоящем письме.

*Заместитель директора Департамента В.В.Сашичев*



**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**№ 07-04-07/110599**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА**

**№ ВД-4-1/20793@**

**ПИСЬМО**

**от 17 декабря 2020 года**

**О ПРЕДСТАВЛЕНИИ**

**БУХГАЛТЕРСКОЙ (ФИНАНСОВОЙ) ОТЧЕТНОСТИ ЗА 2020 ГОД В ЦЕЛЯХ  
ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА  
БУХГАЛТЕРСКОЙ (ФИНАНСОВОЙ) ОТЧЕТНОСТИ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ**

Министерство финансов Российской Федерации и Федеральная налоговая служба информируют, что в соответствии со статьей 18 Федерального закона "О бухгалтерском учете" (в редакции Федерального закона от 28.11.2018 № 444-ФЗ) начиная с 1 января 2020 г. в целях формирования государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности экономический субъект обязан представлять один экземпляр составленной годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности (далее - обязательный экземпляр отчетности) в налоговый орган по месту нахождения экономического субъекта в виде электронного документа.

От представления обязательного экземпляра отчетности освобождены:

- 1) организации бюджетной сферы;
- 2) Центральный банк Российской Федерации;
- 3) религиозные организации;
- 4) организации, представляющие бухгалтерскую (финансовую) отчетность в Центральный банк Российской Федерации;
- 5) организации, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность которых содержит сведения, отнесенные к государственной тайне в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) организации в случаях, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2020 № 35.

Исходя из Федерального закона от 28.11.2018 № 444-ФЗ, субъекты малого предпринимательства были вправе представлять обязательный экземпляр отчетности за 2019 г. либо на бумажном носителе, либо в виде электронного документа. Начиная с годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности за 2020 г. все экономические субъекты, в том числе субъекты малого предпринимательства, обязаны представлять обязательный экземпляр отчетности исключительно в виде электронного документа.

В связи с этим представление экономическим субъектом обязательного экземпляра отчетности за 2020 г. на бумажном носителе является основанием для отказа в его приеме налоговым органом.

Просим довести настоящую информацию до нижестоящих налоговых органов ФНС России, а также до организаций, на которые Федеральным законом "О бухгалтерском учете" возложена обязанность представлять обязательный экземпляр отчетности в налоговый орган в целях формирования государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Заместитель Министра финансов Российской Федерации **А.В.ДРОЗДОВ**

Заместитель руководителя Федеральной налоговой службы **Д.В.ВОЛЬВАЧ**

**Письмо Министерства финансов РФ  
№03-15-06/5210 от 28.01.2021**

**О представлении организацией сведений о среднесписочной численности работников с 01.01.2021**

Департамент налоговой политики рассмотрел обращение ООО о представлении в налоговые органы сведений о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год организацией, имеющей филиалы, и сообщает следующее.

С 1 января 2021 года вступила в силу новая редакция абзаца шестого пункта 3 статьи 80 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), введенная Федеральным законом от 28.01.2020 № 5-ФЗ "О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 5-ФЗ), согласно которой сведения о среднесписочной численности работников представляются в налоговые органы плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, в составе расчета по страховым взносам.

При этом в соответствии с частью 3 статьи 2 Федерального закона № 5-ФЗ положения абзаца шестого пункта 3 статьи 80 Кодекса (в редакции данного Федерального закона) применяются к правоотношениям, связанным с представлением расчетов по страховым взносам, начиная с расчета по страховым взносам по итогам расчетного периода 2020 года.

Вместе с тем исходя из положений пункта 7 статьи 431 Кодекса расчеты по страховым взносам представляются плательщиками в налоговый орган по месту нахождения организации и по месту нахождения обособленных подразделений организации, которым организацией открыты счета в банках и которые начисляют и производят выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, по месту жительства физического лица, производящего выплаты и иные вознаграждения физическим лицам.

Учитывая, что согласно Положению о Федеральной налоговой службе, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 30.09.2004 № 506, Федеральная налоговая служба, в частности, предоставляет формы налоговой отчетности и разъясняет порядок их заполнения, а также принимая во внимание, что форма расчета по страховым взносам, порядок ее заполнения и формат представления расчета по страховым взносам в электронной форме утверждены приказом ФНС России от 18.09.2019 № ММВ-7-11/470@, то по вопросу заполнения плательщиком-организацией, имеющей филиалы и (или) обособленные подразделения, поля "Среднесписочная численность (чел.)" титульного листа расчета по страховым взносам следует обращаться в налоговые органы.

При этом, по мнению Департамента, оснований не указывать обособленному подразделению организации в представляемом им самостоятельно в соответствии с пунктом 7 статьи 431 Кодекса в налоговый орган по месту своего нахождения расчете по страховым взносам сведения о среднесписочной численности работников подразделения не имеется.

Заместитель директора Департамента В.А.Прокаев

**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНАЯ НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА**

**ПИСЬМО**

**от 29 января 2021 г. N БС-4-11/1020@**

Федеральная налоговая служба направляет разъяснения по порядку заполнения расчета по страховым взносам до внесения соответствующих изменений в форму расчета по страховым взносам, утвержденную приказом ФНС России от 18.09.2019 N ММВ-7-11/470@, с учетом изменений, внесенных приказом ФНС России от 15.10.2020 N ЕД-7-11/751@.

В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 29.12.2020 N 478-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" с 1 января 2021 г. положения статей 4.1, 4.2, 4.3, 4.6, 4.7, 13 и 15 Федерального закона от 29 декабря 2006 года N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", касающиеся назначения и выплаты страхователем страхового обеспечения, за исключением пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы, и осуществления расходов на страховое обеспечение в счет уплаты страховых взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, не применяются.

Особенности финансового обеспечения, назначения и выплаты территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения, а также возмещения расходов страхователям на определенные выплаты в период с 1 января по 31 декабря 2021 года включительно определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2020 N 2375.

Таким образом, выплаты застрахованным лицам (пособия на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) будут осуществляться территориальными органами ФСС России, и страховые взносы, исчисленные с выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц начиная с 1 января 2021 года, не могут быть уменьшены работодателями на суммы расходов на выплату страхового обеспечения.

Кроме того, в соответствии пунктом 3 статьи 5 Федерального закона от 03.07.2016 N 243-ФЗ "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование" пункты 2, 8, 9 и 16 статьи 431 Налогового кодекса Российской Федерации с 01.01.2021 прекратили действие.

Учитывая изложенное, при заполнении расчета по страховым взносам начиная с отчетного периода первый квартал 2021 года необходимо руководствоваться следующим.

1. Строка 070 "Произведено расходов на выплату страхового обеспечения" приложения 2 к разделу 1 расчета по страховым взносам не подлежит заполнению.

2. Строка 080 "Возмещено ФСС расходов на выплату страхового обеспечения" приложения 2 к разделу 1 расчета по страховым взносам может быть заполнена при возмещении ФСС расходов за периоды, истекшие до 01.01.2021.

3. При заполнении строки 090 "Сумма страховых взносов, подлежащая уплате (сумма превышения произведенных расходов над исчисленными страховыми взносами)" приложения 2 к разделу 1 расчета по страховым взносам признак "2" не может быть указан.

4. Приложение 3 "Расходы по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и расходы, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации" к разделу 1 расчета по страховым взносам и Приложение 4 "Выплаты, произведенные за счет средств, финансируемых из федерального бюджета" к разделу 1 расчета по страховым взносам не подлежат заполнению.

Доведите настоящее письмо до нижестоящих налоговых органов и плательщиков страховых взносов.

Действительный  
государственный советник  
Российской Федерации  
2 класса  
С.Л.БОНДАРЧУК

**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНАЯ НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА**  
**ПИСЬМО**

от 2 февраля 2021 г. N СД-4-3/1135@  
**О НАЛОГОВОЙ ДЕКЛАРАЦИИ ПО УСН**

Федеральная налоговая служба сообщает, что приказом ФНС России от 25.12.2020 N ЕД-7-3/958@ (далее - Приказ N ЕД-7-3/958@) (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2021, регистрационный номер 62152) утверждены форма, порядок заполнения и формат представления налоговой декларации по налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения (далее - налоговая декларация по УСН), в электронной форме.

Приказ N ЕД-7-3/958@ вступает в силу 20.03.2021 по истечении двух месяцев со дня его официального опубликования (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru> 20.01.2021) и применяется начиная с представления налоговой декларации по УСН за налоговый период 2021 года.

Налоговая декларация по УСН за налоговый период 2020 года представляются в налоговые органы по форме и формату, утвержденным приказом ФНС России от 26.02.2016 N ММВ-7-3/99@ "Об утверждении формы налоговой декларации по налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения, порядка ее заполнения, а также формата представления налоговой декларации по налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения, в электронной форме".

В целях исключения формального подхода, связанного с отказом в приеме налоговых деклараций по УСН за 2020 год, в том числе после вступления в силу Приказа N ЕД-7-3/958@, налоговым органам надлежит обеспечить прием указанной отчетности по формам и форматам, утвержденным приказом ФНС России от 26.02.2016 N ММВ-7-3/99@, а также с Приказом N ЕД-7-3/958@, в случае их представления с 20.03.2021.

Доведите настоящее письмо до нижестоящих налоговых органов и налогоплательщиков.

Действительный  
государственный советник  
Российской Федерации  
2 класса  
Д.С.САТИН

Информация с официального сайта Комитета по вопросам образования, культуры и туризма Московской областной Думы URL:  
<https://www.mosoblduma.ru/press-centr/news/335311#tab-text>

## **МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДУМА РАЗРАБОТАЕТ ЗАКОНОПРОЕКТ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ НАЛОГОВОГО ВЫЧЕТА НА ПОЖЕРТВОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ**

Комитет Московской областной думы по вопросам образования, культуры и туризма провёл расширенное заседание, на котором обсудил развитие благотворительности с целью долгосрочной поддержки культуры.

Поступило предложение, о рассмотрении вопроса о внесении изменений в региональное законодательство, в соответствии с предоставленным правом Субъектам РФ, – увеличить предельный размер социального налогового вычета по НДФЛ с 25% до 30% в случае пожертвований на культуру.

Речь идёт о налоговом вычете на пожертвования:

- государственным и муниципальным учреждениям культуры;
- некоммерческим организациям (фондам), осуществляющим деятельность в области культуры, на формирование целевого капитала.

Регионы также могут сами устанавливать категории государственных и муниципальных учреждений культуры и НКО в области культуры, на которые может распространяться увеличенный вычет.

В ходе заседания Министерство культуры Московской области и представители учреждений культуры поддержали данную инициативу, которая позволит привлечь большее количество благотворителей и поможет разгрузить бюджет, способствуя финансированию учреждений.

При этом как отметили участники расширенного заседания важно выделить категории организаций, на которые будет распространяться вычет.

По итогам заседания Комитету по вопросам образования, культуры и туризма поручено разработать соответствующий проект закона и внести документ на рассмотрение Московской областной Думы во втором квартале текущего года.



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

30.12.2020 № 14PB-197

г. Красногорск

О проведении социальной программы для членов Московского областного профсоюза работников культуры

В целях обеспечения условий для реализации прав граждан на участие в культурной жизни, доступа к культурным ценностям и развития музейной деятельности в Московской области:

1. Провести с 1 января по 31 декабря 2021 года социальную программу для членов Московского областного профсоюза работников культуры (далее – Социальная программа).
2. Утвердить прилагаемое Положение о проведении Социальной программы (далее – Положение).
3. Государственным музеям Московской области обеспечить организацию и проведение мероприятий, предусмотренных Положением о проведении Социальной программы.
4. Контроль за выполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Министр культуры  
Московской области

Е.М. Харламова

007206 \*

УТВЕРЖДЕНО  
распоряжением  
Министерства культуры  
Московской области  
от 30.12.2020 № 1478-194

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о проведении социальной программы для членов Московского областного профсоюза работников культуры**

I. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок проведения социальной программы для членов Московского областного профсоюза работников культуры.

2. Целями Социальной программы являются:

привлечение внимания жителей Московской области к изучению истории Подмосковья и сохранению памяти о выдающихся деятелях культуры и искусства России;

формирование единого культурного пространства государственных музеев Московской области.

3. Задачами Социальной программы являются:

популяризация Музейного фонда Российской Федерации и музейных коллекций;

развитие системы патриотического воспитания на территории Московской области;

участие в повышении культурного уровня населения Московской области.

4. Учредитель и организатор Социальной программы:

1) учредитель Социальной программы:

Министерство культуры Московской области

г. Москва, улица Кулакова, дом 20, корпус 1

тел. (498) 602-84-84

2) организаторы Социальной программы:

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Сергиево-Посадский государственный историко-художественный музей-заповедник»: 141300, Московская область, г. Сергиев Посад, проспект Красной Армии, д. 144, тел. (496) 540-6358, (496) 540-5356;

Государственное автономное учреждение культуры Московской области «Серпуховский историко-художественный музей»: 142206, Московская область, г. Серпухов, ул. Чехова, д. 87, тел. (496) 735-2419, (496) 735-1559;

Государственное автономное учреждение культуры Московской области «Государственный мемориальный музыкальный музей-заповедник



П.И. Чайковского»: 141600, Московская область, г. Клин, ул. Чайковского, д. 48, тел. (496) 245-8196, (496)242-1050;

Государственное автономное учреждение культуры Московской области «Музей-заповедник «Усадьба «Мураново» имени Ф.И. Тютчева»: 141250, Московская область, Пушкинский район, г/п Ашукино, д. Мураново, тел. (496) 531-8180, (496) 531-8737;

Государственное автономное учреждение культуры Московской области «Государственный литературно-мемориальный музей-заповедник А.П. Чехова «Мелихово»»: 142326, Московская область, Чеховский район, с. Мелихово, тел. (496) 727-6256, (499) 941-0313;

Государственное автономное учреждение культуры Московской области «Государственный историко-литературный музей-заповедник А.С. Пушкина»: 143050, Московская область, Одинцовский район, с. Большие Вяземы, тел. (495) 598-2447, (495) 598-2404;

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Звенигородский историко-архитектурный и художественный музей»: 143180, Московская область, г. Звенигород, тел. (498) 715-8442, (498) 715-8441;

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Государственный историко-художественный музей «Новый Иерусалим»»: 143500, Московская область, г. Истра, ул. Ново-Иерусалимская набережная, д. 1, тел. (498) 314-0230;

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Государственный мемориальный музей-заповедник Д.И. Менделеева и А.А. Блока»: 141500, Московская область, г. Солнечногорск, ул. Набережная, д. 11, тел. (905)706-95-38, (965)252-8394;

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Государственный музей-заповедник «Зарайский Кремль»»: 140600, Московская область, г. Зарайск, ул. Музейная, кремль, тел. (496) 667-3070, (496) 667-3072;

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Московский областной музей народных художественных промыслов»: 141052, Московская область, г. о. Мытищи, с. Федоскино, тел. (495) 577-9998, (964)-645-28-01;

Государственное бюджетное учреждение культуры Московской области «Военно-технический музей» 142432, Московская область Ногинский район, г. п. Черноголовка, с. Ивановское, стр. 1, тел. (916)958-2875, 916-958-2559.

5. Участниками Акции могут быть граждане Российской Федерации являющиеся членами Московского областного профсоюза работников культуры.
6. Сроки проведения Акции: с 01 января по 31 декабря 2021 года.

## II. Порядок проведения Социальной программы

7. Социальная программа проводится путем бесплатного посещения государственных музеев Московской области членами Московского областного профсоюза работников культуры, при предъявлении профсоюзного билета.

8. Услуги государственных музеев по предоставлению экскурсионного обслуживания участнику Социальной программы оказываются на платной основе в соответствии с перечнем платных услуг соответствующего государственного музея Московской области.

9. Для посещения государственных музеев Московской области участник Социальной программы обязан получить в кассе музея бесплатный билет.

10. Государственные музеи Московской области осуществляют специализированный учет в журнале учета посещений участников Социальной программы.

11. Государственные музеи Московской области предоставляют в Министерство культуры Московской области ежемесячный отчет о проведении Социальной программы по форме в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

Приложение  
к Положению о проведении  
социальной программы для членов  
Московского областного профсоюза  
работников культуры  
от 30.12.2020 № НРВ-194

**Государственный музей Московской области**

№	Количество посетителей	Дата посещения государственного музея
1		

**План проведения семинаров  
школы профсоюзного актива на период  
март - май 2021 года**

Семинары проводятся в онлайн - формате на площадке ZOOM.

Записаться на интересующий вас семинар можно по телефону организационно-информационного отдела – **8 (499)975-47-88** или отправив заявку на электронную почту: **profkultura@mail.ru**.

Записавшимся будут разосланы материалы семинара и необходимые реквизиты для подключения.

<b>№ пп</b>	<b>Дата проведения</b>	<b>Тема</b>	<b>Докладчик</b>
1	23.03.2021 г.	Трудовой договор: порядок заключения, изменения условий и расторжения, правоприменительная практика	Давыдкина Ю.И., заместитель председателя
2	01.04.2021 г.	Особенности аттестации работников культуры и педагогических работников в сфере дополнительного и среднего профессионального образования	Давыдкина Ю.И., заместитель председателя
3	08.04.2021 г.	Делопроизводство в профсоюзной организации	Смагина Ю.В., заведующий организационно- информационным отделом
4	22.04.2021 г.	Финансовая работа в профсоюзной организации и ее документальное оформление (для организаций, находящихся на кассовом обслуживании в Межрегиональной организации)	Ленарская Л.М., главный бухгалтер
5	28.04.2021 г.	Рабочее время и время отдыха, часть 1	Давыдкина Ю.И., заместитель председателя
6	13.05.2021 г.	Финансовая работа в профсоюзной организации и ее документальное оформление (для организаций, являющихся юридическими лицами)	Ленарская Л.М., главный бухгалтер
7	20.05.2021 г.	Рабочее время и время отдыха, часть 2	Давыдкина Ю.И., заместитель председателя

## СДАЧА НАЛОГОВОЙ И БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Отчетность в 2021 г. <i>/квартальная/</i>	Профсоюзные организации, перешедшие на УСН	Профсоюзные организации, находящиеся на общей системе налогообложения	Срок сдачи отчетов
<b>1. Фонд социального страхования: расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам от несчастных случаев</b>	+	+	До: 20.04.2021г 20.07.2021г 20.10.2021г
<b>2. Расчет по страховым взносам. РСВ  /ФСС, ПФР, Медицинское страхование, персонифицированные сведения/</b>	+	+	До: <b>30.04.2021г</b> <b>30.07.2021г</b> <b>30.10.2021г</b>
<b>3. Сведения о застрахованных лицах в ПФР: - СЗВ-М - СЗВ-ТД /при наличии объекта/</b>	+	+	<b>Ежемесячно.</b> Не позднее 15-го числа каждого месяца
<b>4. 6-НДФЛ</b>	+	+	До: 30.04.2021г 31.07.2021г 30.10.2021г
<b>5. Статистический отчет -Форма П-2;</b>	+	+	До: 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом или информационное письмо
<b>6. Местные налоги по требованию</b>	+	+	<b>По требованию.</b>
<b>7. Налоговая декларация НДС</b>	-	+	До: <b>25.04.2021г</b> <b>25.07.2021г</b> <b>25.10.2021г</b>
<b>8. Налоговая декларация по налогу на прибыль</b>	-	+	До: 28.04.2021г 28.07.2021г 28.10.2021г

Если срок уплаты налога выпадает на выходной или нерабочий день, то есть последний день срока приходится на выходной или нерабочий праздничный день. То днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день – п.7 ст 6.1 НК РФ.

## ИНФОРМИРОВАНИЕ МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РФ О ПРОДОЛЖЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Согласно абзаца 2 статьи 29 Федерального закона «Об общественных объединениях» территориальным и первичным профсоюзным организациям, **являющимся Юридическими лицами до 15 апреля 2021 года** необходимо информировать о продолжении своей деятельности в 2020 году Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Московской области путем направления письма по адресу: 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 13, корпус 1. Кому: Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Московской области (Отдел по делам некоммерческих организаций).

### **Образец письма:**

*На бланке официального письма  
профсоюзной организации*

\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_ г. № \_\_\_\_  
на № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .20\_\_ г.

**Управление Министерства  
юстиции РФ по  
Московской области**

Название профсоюзной организации согласно абзацу 2 статьи 29 Федерального закона «Об общественных объединениях» информирует о продолжении своей деятельности в 2020 году /зарегистрировано – кем зарегистрировано, дата регистрации, регистрационный номер. Основной государственный регистрационный номер – \_\_\_\_\_. Дата внесения записи \_\_\_\_\_ г. Кем внесена запись в ЕГРЮЛ/.

Постоянно действующий орган – \_\_\_\_\_.

Адрес места нахождения постоянно действующего органа – \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Председатель название профсоюзной организации - ФИО  
председателя, паспорт серия, номер, выдан дата выдачи, кем выдан.

Председатель название профсоюзной организации

Подпись /ФИО/

МП

Утвержден  
на заседании ПРЕЗИДИУМА  
Межрегиональной общественной  
организации РПРК  
протокол № 1 от 07 октября 2020 года

**План мероприятий**  
по реализации критических замечаний и предложений, высказанных  
делегатами XXIV отчетно-выборной Конференции Межрегиональной  
общественной организации Российского профессионального союза работников  
культуры (17 сентября 2020 года)

№ пп	Содержание критических замечаний и предложений	Мероприятия по выполнению замечаний и предложений	Срок выполнения	Ответственный
<b>Организационная работа</b>				
1	Обеспечить дальнейшее развитие демократических норм профсоюзной работы, безусловное соблюдение принципов коллегиальности, исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей членских организаций за выполнение решений вышестоящих профсоюзных органов	Повысить уровень ответственности за выполнение решений вышестоящих профсоюзных органов через введение в действие критериев эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций, систему стимулирования. Продолжать оказание практической и методической помощи (консультации, образцы необходимой документации) членским организациям.	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе
2	Содействие членским организациям в осуществлении практических мер по увеличению численности членов профсоюзов, созданию новых профсоюзных организаций, вовлечению в профсоюзы молодежи	Формирование активной позиции и осознанного профсоюзного членства. Проведение ежегодного анализа численности членов профсоюзов и количества первичных профсоюзных организаций. Разработка новых технологий, методов вовлечения работников в профсоюз и совершенствование системы мотивации. Проведение	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе

		образовательных форумов, конкурсов профессионального мастерства, способствующих положительному имиджу профсоюзных организаций, повышению мотивации.		
3	Повышение эффективности деятельности территориальных организаций, создание условий для усиления интеграции и организационного объединения малочисленных и малоэффективных профсоюзных организаций	Осуществить необходимые меры по формированию рациональной профсоюзной структуры. Разработать и реализовать переход профсоюзных организаций на цифровые технологии, создавать условия для развития и повышения эффективности на основе оцифровки всей системы профсоюзной работы.	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе
4	Осуществление необходимых мер по дальнейшему кадровому укреплению, повышению эффективности формирования, подготовки и использования профсоюзного актива	Продолжить осуществление мероприятий по повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва, дальнейшему омоложению состава руководящих профсоюзных работников, повышению профессионализма профсоюзных кадров.	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе
5	Развитие единого образовательного пространства	Продолжить совершенствовать эффективность системы обучения, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива на основе современных форм и методов, в том числе с применением дистанционных форм обучения	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе
<b>Социальное партнерство</b>				
1	Повышение эффективности системы	Проводить мониторинг работы органов	Весь период	<i>Комиссия по социальному</i>



	социального партнерства	социального партнерства, осуществлять контроль за исполнение заключенных ими соглашений, коллективных договоров.		<i>партнерству</i>
2	Увеличение числа территориальных отраслевых соглашений, повышение процента охвата коллективными договорами учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры	Выборным профсоюзным органам территориальных и первичных профсоюзных организаций выступать инициаторами коллективных переговоров по разработке и заключению соглашений и коллективных договоров, добиваться включения в них дополнительных по сравнению с действующим законодательством льгот и гарантий работникам	Весь период	<i>Комиссия по социальному партнерству</i>
<b><i>Правозащитная работа</i></b>				
1	Укрепление роли профсоюзных организаций в законодательском и нормотворческом процессе.	Совершенствование форм взаимодействия с законодательными (представительными) и исполнительными органами власти Московской области и органами местного самоуправления.  Эффективное взаимодействие при проведении общественной экспертизы социально значимых проектов нормативно-правовых актов.	Весь период	<i>Комиссия по правовой защите и охране труда</i>
2	Установление достойной заработной платы, соответствующей принципу равной оплаты за труд равной ценности, размер которой устанавливается объективно в зависимости от уровня квалификации работника, сложности, качества и количества выполняемой работы и	Продолжить совместную работу с Министерством культуры Московской области в части повышение реального уровня содержания заработной платы. Особое внимание уделить повышение доли окладов (должностных окладов) в составе заработной платы. Продолжить проводить	Весь период	<i>Комиссия по правовой защите и охране труда</i>

	обеспечивает экономическую свободу и духовное развитие работающему человеку.	мониторинг обеспечения своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам.		
<b>Охрана труда</b>				
1	Повышение роли профсоюзных организаций в системе управления охраной труда	Продолжать осуществлять контроль за соблюдением работодателями законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников, выполнением работодателями условий коллективных договоров, соглашений в части регулирования охраны труда. Добиваться включения в акты социального партнерства финансирования мероприятий на улучшение условий труда, санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников. Содействовать членам профсоюза и их семьям в получении санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха.	Весь период	<i>Комиссия по правовой защите и охране труда</i>
<b>Молодежная политика</b>				
1	Мотивация профсоюзного членства. Формирование сильной молодежной составляющей профсоюзного актива с целью укрепления профсоюзных организаций	Анализ и разработка новых форм вовлечения, используя положительный опыт профсоюзных организаций. Проводить профсоюзные молодежные образовательные форумы, конкурсы профессионального мастерства по вопросам мотивации и вовлечения в	Весь период	<i>Комиссия по проблемам учащейся и работающей молодежи</i>

		<p>профсоюз.</p> <p>Активно использовать возможность участия мероприятиях, проводимых для молодежи вышестоящими профсоюзными органами.</p> <p>Разработка и внедрение финансовых мотивационных программ и инструментов в профсоюзных организациях, ориентированных на молодых членов профсоюзов.</p> <p>Активизировать профсоюзную информационную работу по молодежному направлению: в социальных сетях, с помощью проведения онлайн - конференций и вебинаров между молодежными советами профсоюзных организаций.</p> <p>Разработка и внедрение информационных систем, баз данных, систем учета и анализа информации (профсоюзный электронный билет, и т.п.).</p> <p>Разработка и структурирование информационных каналов для вовлечения и мотивации членов профсоюза (единая система сайтов и страниц в социальных сетях членских организаций).</p> <p>Организация и проведение агитационно-пропагандистских мероприятий, направленных на вовлечение в члены профсоюзов, используя современные технологии (в социальных сетях, в блогосфере, и т.п.).</p>		
2	Защита трудовых прав и социально-экономических интересов молодых членов	Разработка новых форм защиты социально-трудовых прав и интересов	Весь период	<i>Комиссия по проблемам учащейся и работающей</i>

	профсоюзов и эффективное вовлечение молодых членов профсоюзов в этот процесс.	работающей и учащейся молодежи. Продолжить работу по привлечению членов молодежных советов к участию в законотворческой деятельности по вопросам молодежи; участвовать в проведении экспертиз по законопроектам в области трудового законодательства; вовлекать молодежь в процесс проведения коллективно - договорной кампании, добиваясь в соглашениях и коллективных договорах более высокого уровня социальных гарантий для молодежи.		<i>молодежи</i>
3	Содействие продвижению резерва профсоюзных лидеров из числа молодежи.	Разработать программы обучения членов молодежных советов, в том числе с применением дистанционных технологий; Организовать подготовку молодых профсоюзных лидеров на базе Учебного центра Союза «МОООП». Готовить и предлагать кандидатов из молодежного актива для избрания на руководящие должности коллегиальных органов профсоюзных организаций. Формировать базу кадров профсоюзной молодежи, в том числе используя современное программное обеспечение. Расширение контактов с молодежными структурами вышестоящих профсоюзных органов.	Весь период	<i>Комиссия по проблемам учащейся и работающей молодежи</i>
<b>Финансовая работа</b>				
1	Обеспечить неукоснительное	Совершенствовать способы и методы пополнения	Весь период	Ревизионная комиссия

	выполнение финансовых обязательств членских организаций по перечислению профсоюзных взносов.	<p>профсоюзного бюджета.</p> <p>Повышать исполнительскую дисциплину в соблюдении финансовых обязательств по перечислению членских взносов.</p> <p>Повышать роль ревизионных комиссий профсоюзных организаций в реализации единой финансовой политики, осуществлять жесткий контроль за соблюдением профорганизациями финансовых обязательств перед вышестоящими профсоюзными органами и рациональным использованием профсоюзных средств.</p>		
2	Использование компьютерных технологий в процессе формирования и сдачи финансовой отчетности.	Автоматизация процессов формирования, сбора, обработки финансовой отчетности с использованием программного обеспечения и электронных форм бухгалтерской документации.	Весь период	Ревизионная комиссия
<b>Информационная работа</b>				
1	Расширение использования цифровых технологий в медиа-сфере.	Продолжить развивать работу в социальном секторе интернета: в социальных сетях и в блогосфере как наиболее популярных и оперативных каналах распространения информации.	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе
2	Повышение эффективности информационной и пропагандистской работы.	<p>Оказывать практическую помощь членским организациям по информационному взаимодействию.</p> <p>Продолжить распространять информационные сообщения по актуальным информационным поводам на официальном сайте Межрегиональной организации и на</p>	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе

		<p>официальной странице в сети Instagram.</p> <p>Организовывать и проводить информационные кампании и онлайн-акции в поддержку акций солидарности ФНПР и Союза «МОООП».</p> <p>Разработать концепцию новой версии официального сайта Межрегиональной организации.</p>	Октябрь 2020 года	Комиссия по организационно-информационной работе
3	Совершенствование системы подготовки кадров для проведения информационной работы	<p>Внедрить в практику организацию зональных семинаров по теме: «Информационная работа в профсоюзной организации»</p>	Весь период	Комиссия по организационно-информационной работе

**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**  
**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  
**РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА**  
**РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

---

**ПРЕЗИДИУМ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 17 декабря 2020 года

**№ 2**

О порядке предоставления дополнительного отпуска  
освобожденным работникам  
Межрегиональной общественной организации  
Российского профессионального союза  
работников культуры

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск освобожденным работникам Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры в зависимости от стажа профсоюзной работы продолжительностью:

от 1 года до 3 лет - 3 календарных дня,  
от 3 до 5 лет - 7 календарных дней,  
от 5 до 10 лет - 9 календарных дней.  
от 10 до 15 лет - 11 календарных дней,  
свыше 15 лет - 14 календарных дней.

2. Постановление Президиума МООП работников культуры № 12 от 21 декабря 2017 года «О предоставлении дополнительного отпуска освобожденным работникам Московской областной организации Российского профсоюза работников культуры» с контроля снять.

3. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на заведующего отделом по организационно-информационной работе Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры Смагину Ю.В.

Председатель Межрегиональной  
общественной организации РПРК

**Т.Н. Барсукова**

Протокол №2 от 17 декабря 2020 г.  
Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Барсукова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ  
ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ  
ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ ОСВОБОЖДЕННЫМ РАБОТНИКАМ  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ  
КУЛЬТУРЫ.**

**I. Общие положения.**

1. Выплата единовременного вознаграждения за выслугу лет освобожденным работникам Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры производится дифференцировано в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этого вознаграждения.
2. Единовременное вознаграждение за выслугу лет в соответствии с настоящим положением выплачивается в следующих размерах.

Стаж непрерывной работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет	Размер годового вознаграждения за выслугу лет в долях месячного должностного оклада
От 1 года до 3 лет	0,6
От 3 до 5 лет	0,8
От 5 до 10 лет	1,0
От 10 до 15 лет	1,2
Свыше 15 лет	1,5

Выплата указанного вознаграждения работникам производится один раз в год за счет и в пределах имеющихся средств на эти цели.

Максимальный размер единовременного вознаграждения за выслугу лет не должен превышать 1,5 месячного должностного оклада.

**II. Исчисление общего стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет.**

В общий стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет включается стаж работы в профсоюзных органах /профкомах организаций (учреждений), территориальных, городских и районных комитетах профсоюза, Советах председателей/, в органах государственной власти и местного самоуправления, министерствах и ведомствах РФ, Администрации Московской области.



### **III. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет.**

1. Непрерывный стаж работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет определяется Президиумом.
2. Решение Президиума об установлении стажа работы оформляется протоколом. Принятое постановление президиума направляется в бухгалтерию для исчисления единовременного вознаграждения за выслугу лет и в организационно-информационный отдел для приобщения к личному делу работника.
3. Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности. Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден правильно оформленными справками, подписанными руководителями организаций.
4. Подтверждение непрерывного стажа работы, дающего право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, свидетельскими показаниями не допускается.

### **IV. Порядок начисления и выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет.**

1. Единовременное вознаграждение за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.
2. При возникновении у работника права на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет в течение календарного года первая выплата производится за время, проработанное после возникновения права на его получение.
3. Работникам, у которых в течение календарного года возникло право на повышение размера единовременного вознаграждения за выслугу лет, общая сумма этого вознаграждения за год определяется путем его исчисления раздельно по соответствующим периодам года.
4. Единовременное вознаграждение за выслугу лет выплачивается за время, отработанное в календарном году на работах, дающих право на получение этого вознаграждения, включая время оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности, а также время, в течение которого за работников в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата.
5. Единовременное вознаграждение за выслугу лет учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
6. Ответственность за своевременный пересмотр размера вознаграждения за выслугу лет работников возлагается на организационно-информационный отдел Комитета Межрегиональной организации.
7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения вознаграждения за выслугу лет или определения ее размера рассматривается в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

Утверждено Президиумом  
Межрегиональной общественной организации  
Российского профессионального союза  
работников культуры

Протокол №2 от 17 декабря 2020 г.  
Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Барсукова

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о материальной помощи выборным работникам, прекратившим трудовые отношения с Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры в связи с уходом на пенсию**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Материальная помощь устанавливается в целях повышения социальной защищенности пенсионеров из числа работников профсоюзных органов, длительное время работавших в Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры (далее – Межрегиональная организация) и прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по окончании срока полномочий или по собственному желанию.

1.2. Настоящее Положение определяет категории лиц, имеющих право на материальную помощь, и устанавливает размер, условия и порядок ее назначения и выплаты.

1.3. Финансирование расходов на выплату материальной помощи производится за счет средств Комитета Межрегиональной организации в пределах статьи, установленной сметой расходов на календарный год, в том числе, путем взаиморасчетов между Комитетом Межрегиональной организации и территориальной (городской, районной) организацией по членским профсоюзным взносам, направляемым на Уставную деятельность.

#### **2. Категории лиц, имеющих право на материальную помощь**

- 2.1. Председатель Межрегиональной организации.
- 2.2. Председатели территориальных (городских, районных) организаций.
- 2.3. Бухгалтеры территориальных (городских, районных) организаций.

#### **3. Условия назначения материальной помощи**

3.1. Наличие стажа работы на выборных руководящих должностях в Межрегиональной организации:

3.1.1. для Председателя Межрегиональной организации - не менее 10 лет;

3.1.2. для председателей территориальных (городских, районных) организаций – не менее 15 лет.

3.1.3. для бухгалтеров территориальных (городских, районных) организаций – не менее 15 лет.

При не достижении указанного стажа в исключительных случаях выплата может быть установлена решением Президиума Межрегиональной организации.

3.2. Членство в Профсоюзе, подтверждаемое уплатой членских профсоюзных взносов.

3.3. Выполнение уставных требований в части перечисления членских профсоюзных взносов территориальными (городскими, районными) организациями в Комитет Межрегиональной организации, выполнение постановлений Пленума Комитета Межрегиональной организации о порядке и размере отчислений профсоюзных взносов, направляемых территориальными (городскими, районными) организациями на общепрофсоюзную деятельность в течение пяти лет, предшествовавших увольнению лиц, указанных в подпункте «3.1.» пункта 3 настоящего Положения.

#### **4. Размер материальной помощи**

4.1. Размер материальной помощи устанавливается ежегодно Президиумом Межрегиональной организации в пределах статьи расходов, установленной сметой на календарный год на основании анализа по уплате членских взносов за истекший год, и выплачивается один раз в год.

4.2. Список лиц, имеющих право на выплаты, утверждается Президиумом Межрегиональной организации один раз в год до утверждения сметы на следующий календарный год.

#### **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Лица, перечисленные в пункте 2 настоящего Положения, в течение 3-х месяцев со дня увольнения, или вступления в силу данного Положения, представляют в Комитет Межрегиональной организации:

- заявление об оказании материальной помощи на имя Председателя Межрегиональной организации;

- постановление (ходатайство) Президиума территориальной (городской, районной) организации об оказании материальной помощи уволенному лицу с

подтверждением уплаты профсоюзных взносов;

- копию трудовой книжки, заверенную печатью территориальной (городской, районной) организации.

5.2. Решение о назначении выплаты материальной помощи либо об отказе принимается Президиумом Межрегиональной организации и оформляется постановлением. Копия постановления в 5-дневный срок со дня его принятия направляется в соответствующую территориальную (городскую, районную) организацию и заявителю

5.3. Материальная помощь лицам, перечисленным в подпунктах «2.2.», «2.3.» пункта «2» настоящего Положения, выплачивается Комитетом Межрегиональной организации или соответствующей территориальной (городской, районной) организацией путем перечисления денежных средств на банковский счет получателя материальной помощи.

5.4. Материальная помощь лицу, указанному в подпункте «2.1.» пункта «2» настоящего Положения, выплачивается Комитетом Межрегиональной организации путем перечисления денежных средств на банковский счет получателя материальной помощи.

5.5. Выплата денежных средств прекращается в связи со смертью получателя - с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступила его смерть.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Президиумом Межрегиональной организации.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с 17 декабря 2020 года.

6.3. При отсутствии финансовых средств, достаточных для реализации настоящего Положения, материальная помощь выборным работникам, прекратившим трудовые отношения с Межрегиональной организацией в связи с уходом на пенсию, не выплачивается на основании решения Президиума Межрегиональной организации.