

# Гарант +

Михайленко Дмитрий Зкск16

## 1. Состав информационного банка системы Гарант

### Информационный банк системы ГАРАНТ

[Развернуть](#)

Информационный банк системы ГАРАНТ

#### ▲ Информационные комплекты системы ГАРАНТ

ГАРАНТ - Максимум. Вся Россия

ГАРАНТ - Максимум

ГАРАНТ - Аналитик+

**ГАРАНТ - Аналитик**

ГАРАНТ - Мастер

ГАРАНТ - Профессионал

ГАРАНТ - Универсал+

ГАРАНТ - Универсал

ГАРАНТ - Классик+

ГАРАНТ - Классик

#### ▲ Информационные правовые блоки системы ГАРАНТ

##### ▲ Энциклопедии решений

Энциклопедия решений. Налогообложение

Энциклопедия решений. Налоги и взносы

Энциклопедия решений. Трудовые отношения, кадры

Энциклопедия решений. Договоры и иные сделки

## 2. В системе Гарант найти два кодекса (указать действующую и новую редакцию) и два бланка документов

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)

[С изменениями и дополнениями от:](#)

Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года

Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года

См. комментарии к настоящему Кодексу

О применении судами настоящего Кодекса см. постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2

Гражданский кодекс Российской Федерации  
часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ,  
часть вторая от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ,  
часть третья от 26 ноября 2001 г. N 146-ФЗ  
и часть четвертая от 18 декабря 2006 г. N 230-ФЗ

[С изменениями и дополнениями от:](#)

См. избранные книги о современном российском частном праве

<http://ivo.garant.ru/#/document/10164072/paragraph/521837163:0>

<http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504:0>

### 3. 1)

05.014	Оператор тренировочного и соревновательного процессов с использованием электронных и технических устройств	Оператор по управлению шифрованными данными в физической культуре и спорте Оператор видеозаписи в спорте Оператор пульта управления автоматизированными спортивными комплексами Оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации Специалист по электронному спортивному оборудованию Специалист по управлению шифровой информацией в спорте Специалист по интерпретации шифровых данных в спорте Оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации Системный администратор спортивного соревнования Специалист по компьютерным сетям и анализу в спорте Специалист по мониторингу	01.09.2021	Приказ Минтруда России N 159н от 30 марта 2021 г.	2523.8 3511.9	
Требования к образованию и обучению		Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области физической культуры и спорта или Среднее профессиональное образование (непрофильное) - программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и (или) спорта или в области педагогики по специальности "физическая культура" и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по информатике и вычислительной технике или информационной безопасности или электронике, радиотехнике и системам связи или фотонике, приборостроению, оптическим и биотехническим системам и технологиям				
Требования к опыту практической работы		-				
Особые условия допуска к работе		К работе не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость <sup>3</sup> Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) <sup>4</sup> Прохождение инструктажа по охране труда <sup>5</sup>				
Другие характеристики		С целью профессионального роста и присвоения квалификационных категорий рекомендуется: - дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации) раз в три года; - формирование профессиональных навыков через наставничество; - стажировка; - использование современных дистанционных образовательных технологий; - участие в тренингах, конференциях, мастер-классах				

2)

06.032	Специалист по безопасности компьютерных систем и сетей	Техник по безопасности компьютерных систем и сетей Техник по защите информации I категории Техник по защите информации II категории Техник по защите информации Администратор безопасности компьютерных систем и сетей Администратор по обеспечению безопасности информации Инженер-программист по технической защите информации I категории Инженер-программист по технической защите информации II категории Инженер-программист по технической защите информации	10.12.2016	Приказ Минтруда России N 598н от 1 ноября 2016 г.	1223.1 2425.3 2519.7 2523.8 3359.5 3513.6 1330.5 2511.8 2522.4 2529.2 3511.9	
Требования к образованию и обучению		Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена по профилю деятельности				
Требования к опыту практической работы		Для должностей без категорий - опыт работы не требуется Для должностей с категорией - опыт работы в должности с более низкой (предшествующей) категорией не менее одного года				
Особые условия допуска к работе		-				
Другие характеристики		Рекомендуется дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации в области информационной безопасности				

3)

06.033	Специалист по защите информации в автоматизированных системах	Техник по защите информации I категории Техник по защите информации II категории Техник по защите информации Инженер по защите информации Специалист по защите информации I категории Специалист по защите информации II категории Специалист по защите информации Инженер-программист по технической защите информации I категории Инженер-программист по технической защите информации II категории	10.10.2016	Приказ Минтруда России N 522н от 15 сентября 2016 г.	1213.9 1330.5 2511.8 2519.7 3511.9 3359.5 1223.1 2425.3 2512.1 2523.8 3513.6	
Требования к образованию и обучению		Высшее образование - бакалавриат в области информационной безопасности				
Требования к опыту практической работы		Не менее одного года в области защиты информации или не менее двух лет в области информационных технологий для должностей без категорий Для должностей с категорией - опыт работы в должности с более низкой (предшествующей) категорией не менее одного года				
Особые условия допуска к работе		Наличие допуска к государственной тайне (при необходимости)				
Другие характеристики		Рекомендуется дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации в области информационной безопасности				

4)

### III. Характеристика обобщенных трудовых функций

#### 3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации	Код	A	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал X	Заимствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей, профессий	Младший специалист по охране труда Специалист по охране труда Главный (ведущий) специалист по охране труда
--	--

Требования к образованию и обучению	Высшее образование - бакалавриат или Высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области охраны труда или Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда
Требования к опыту практической работы	Не менее трех лет в области охраны труда при наличии среднего профессионального образования для специалиста по охране труда Для занятия должности главный (ведущий) специалист по охране труда - не менее трех лет в области охраны труда при наличии высшего образования

## 4.

### Статья 18. Содержание правоспособности граждан

См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 18 ГК РФ

Граждане могут иметь имущество на праве собственности; наследовать и завещать имущество; заниматься предпринимательской и любой иной не запрещенной законом деятельностью; создавать юридические лица самостоятельно или совместно с другими гражданами и юридическими лицами; совершать любые не противоречащие закону сделки и участвовать в обязательствах; избирать место жительства; иметь права авторов произведений науки, литературы и искусства, изобретений и иных охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности; иметь иные имущественные и личные неимущественные права.

### Статья 28. Дееспособность малолетних

#### Статья 28. Дееспособность малолетних

См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 28 ГК РФ

1. За несовершеннолетних, не достигших четырнадцати лет (малолетних), сделки, за исключением указанных в [пункте 2](#) настоящей статьи, могут совершать от их имени только их родители, усыновители или опекуны.

О применении абзаца второго пункта 1 статьи 28 настоящего Кодекса см. [Определение](#) Конституционного Суда РФ от 6 марта 2003 г. N 119-О

К сделкам законных представителей несовершеннолетнего с его имуществом применяются правила, предусмотренные [пунктами 2 и 3 статьи 37](#) настоящего Кодекса.

2. Малолетние в возрасте от шести до четырнадцати лет вправе самостоятельно [совершать](#):

- 1) мелкие бытовые сделки;
  - 2) сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации;
  - 3) сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения.
3. Имущественную ответственность по сделкам малолетнего, в том числе по сделкам, совершенным им самостоятельно, несут его родители, усыновители или опекуны, если не докажут, что обязательство было нарушено не по их вине. Эти лица в соответствии с [законом](#) также отвечают за вред, причиненный малолетними.



## 5.

Планируется довести размер окладов уборщиков служебных помещений до МРОТ (не в рамках индексации). Возможно ли изменить размер окладов только одной категории сотрудников?

26 января 2022

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

Работодатель вправе повысить должностные оклады только одной категории работников.

**Обоснование вывода:**

Согласно [ст. 135 ТК РФ](#) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

При установлении системы оплаты труда работодателю следует учитывать ряд положений [Конституции РФ](#) и [Трудового кодекса РФ](#), которые гарантируют каждому работнику право на вознаграждение без какой-либо дискриминации.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья [ст. 129 ТК РФ](#)). Оклады устанавливаются по должностям, профессиям, специальностям, а не в отношении конкретных работников.

Повышение окладов может производиться как в рамках индексации заработной платы, предусмотренной [ст. 134 ТК РФ](#), так и вне ее. При повышении окладов в рамках индексации заработной платы они должны вырасти абсолютно по каждой должности, профессии, специальности, поскольку [ст. 134 ТК РФ](#) распространяется на всех работников. В ситуации, когда тарифные ставки, оклады повышаются не в связи с индексацией, работодатель вправе принять решение об увеличении окладов только по некоторым должностям, профессиям, специальностям. Иными словами, повышение окладов не в связи с индексацией - это добровольное со стороны работодателя повышение заработной платы, которое может касаться всего трудового коллектива, группы работников или отдельного работника (в последнем случае - как по инициативе самого работника, так и по инициативе работодателя при наличии соответствующих обоснований).

Нужно помнить, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, что запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда ([ст. 132 ТК РФ](#)) и что работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (часть вторая [ст. 22 ТК РФ](#)). При этом, как показывает судебная практика, работодатель вправе установить различные должностные оклады по разным должностям (смотрите, например, определение Ульяновского областного суда от 11.02.2020 N 33-638/2020, определение Московского областного суда от 21.11.2016 N 33-30222/2016, определение Ставропольского краевого суда от 17.02.2016 N 33-1282/2016). Аналогичного мнения придерживаются и специалисты Роструда в своих консультациях (смотрите, например, ответ 1, ответ 2 с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ").

Из названного следует, что в данном случае работодатель вправе повысить должностной оклад до минимального размера оплаты труда только одной категории работников, которые занимают должность "уборщик служебных помещений". Такое повышение не будет иметь дискриминационного характера.

**Может ли инвалид 2 группы работать на суточном режиме?**

28 января 2022

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

Если работник, имеющий II группу инвалидности, предоставит индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида, в которой сменная работа ему не противопоказана, или работник откажется от предоставления работодателю программы реабилитации, то работник может работать по графику с соблюдением нормы рабочего времени, установленной законодательством.

**Обоснование вывода:**

Для работающих инвалидов второй группы законом установлено сокращенное рабочее время продолжительностью не более 35 часов в неделю (часть первая [ст. 92 ТК РФ](#), [ч. 3 ст. 23](#) Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", далее - Закон N 181-ФЗ). Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалида определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (часть первая [ст. 94 ТК РФ](#)). Медицинским заключением, на основе которого работодатель обязан создавать инвалиду все необходимые условия труда, в том числе касающиеся режима работы, в настоящее время является индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида (далее - ИПРА), форма которой утверждена [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.06.2017 N 486н ([ч. 1 ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ).

Однако если продолжительность рабочего времени инвалида оговорена в медицинском заключении, то работодатель должен установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю такому работнику в пределах, установленных в медицинском заключении. В этом случае оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ ([ст. 11, 23](#) Закона N 181-ФЗ, [ст. 93, 94, 224 ТК РФ](#)).

Отметим, что в силу [ст. 224 ТК РФ](#), [ч. 2 ст. 11](#) Закона N 181-ФЗ ИПРА обязательна для работодателя, но только в том случае, если работник ее представит. Каких-либо указаний на право или обязанность работодателя требовать от работника-инвалида представления документов, определяющих медицинские показания для его трудовой деятельности, законодательство не содержит. Также не установлено требований к самому работнику-инвалиду об обязательном представлении ИПРА работодателю и о сроках ее представления. Как следствие, не предусмотрена законодательством ответственность работодателя за отсутствие у него ИПРА, а также за ее невыполнение в ситуации, когда она не представлена работником-инвалидом.

Если работником - инвалидом II группы ИПРА не предоставлена работодателю, то работодатель обязан выполнять лишь общие требования законодательства, касающиеся условий труда всех инвалидов:

- установить сокращенную продолжительность рабочего времени, не превышающую 35 часов в неделю (часть первая [ст. 92 ТК РФ](#), [ч. 3 ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ);
- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (часть вторая [ст. 115 ТК РФ](#), [ч. 5 ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ);
- предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (часть вторая [ст. 128 ТК РФ](#)).

Полагаем, было бы целесообразно письменно запросить у работника, являющегося инвалидом, ИПРА и в случае отказа работника от представления ИПРА данный отказ зафиксировать. Это помогло бы работодателю в случае возникновения спора с работником-инвалидом относительно непредоставления ему соответствующих ИПРА условий труда (либо аналогичных претензий со стороны трудовой инспекции) подтвердить тот факт, что он не был ознакомлен с указанным документом или хотя бы предпринял меры для ознакомления с ним.

Согласно [ст. 96, 99, 113 ТК РФ](#) и [ч. 4 ст. 23](#) Закона N 181-ФЗ инвалиды любой группы могут привлекаться к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не

Получите полный доступ  
к системе ГАРАНТ  
бесплатно на 3 дня

ПОЛУЧИТЬ ДОСТУП

- Полнофункциональная версия системы;
- Включает уникальные Энциклопедии решений.



Получите полный доступ  
к системе ГАРАНТ  
бесплатно на 3 дня

ПОЛУЧИТЬ ДОСТУП

- Полнофункциональная версия системы;
- Включает уникальные Энциклопедии решений.



До 01.01.2021 организация перевела 30% сотрудников на удаленный режим работы. В данном режиме эти сотрудники работают по настоящее время. В дополнительных соглашениях к трудовым договорам указано, что им установлен режим удаленной работы. Сотрудники обеспечены работодателем необходимым для работы оборудованием, поэтому дополнительные расходы, связанные с работой, они не несут. Возникает ли в данном случае у организации обязанность выплачивать компенсацию в соответствии с главой 49.1 ТК РФ (о дистанционной работе)? Необходимо ли заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам о переводе сотрудников с удаленного режима работы на дистанционный?

25 января 2022

Дистанционной (удаленной) работой 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 находящегося 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 (часть первая [ст. 312.1](#) ТК РФ).

Отметим, что до 01.01.2021 работа в таком режиме именовалась дистанционной, а после указанной даты термины "дистанционная работа" и "удаленная работа" официально стали синонимами (смотрите [Федеральный закон](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ).

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (часть первая [ст. 312.6](#) ТК РФ).

Согласно части второй [ст. 312.6](#) ТК РФ 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.

Как видим, нормы о выплате работнику компенсации и возмещении расходов предусмотрены только частью второй [ст. 312.6](#) ТК РФ, которая регулирует отношения сторон при использовании работником принадлежащих ему (арендованных) оборудования и иных средств. И, соответственно, обязанность по выплате компенсации и возмещении расходов возникает у работодателя только в том случае, если работник с его согласия (ведома) и в его интересах использует собственные (арендованные) оборудование и иные средства.

Поскольку в рассматриваемой ситуации оборудование и иные средства, необходимые для работы в дистанционном режиме, предоставлены сотрудникам работодателем, то у последнего не возникает обязанности по выплате компенсации и возмещению расходов, связанных с их использованием (смотрите, например, [ответ 1](#), [ответ 2](#) Роструда с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ").

Что касается подписания дополнительных соглашений к трудовым договорам о переводе сотрудников с удаленного режима работы на дистанционный, то, по нашему мнению, в этом нет необходимости. С момента подписания соглашений об установлении сотрудникам режима удаленной работы они фактически осуществляли и продолжают осуществлять трудовую функцию в режиме дистанционной работы. Учитывая, что в настоящий момент наименования "удаленная" и "дистанционная" работа являются синонимичными понятиями, имеющаяся в соглашениях формулировка не противоречит трудовому законодательству.

Получите полный доступ  
к системе ГАРАНТ  
бесплатно на 3 дня

**ПОЛУЧИТЬ ДОСТУП**

- Полнофункциональная версия системы;
- Включает уникальные Энциклопедии решений.



Ответ подготовил:  
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ  
Панова Наталья

Сотрудники организации были задержаны на проходной предприятия с признаками алкогольного опьянения, что является грубым нарушением Правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР). От прохождения медицинского освидетельствования работники отказались. В связи с неисполнением (ненадлежащим) исполнением трудовых обязанностей издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. При этом в отношении каждого сотрудника у работодателя имеются следующие документы, подтверждающие нахождение работника на работе в состоянии алкогольного опьянения: акт о появлении сотрудника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, акт выявления, акт об отказе работника от прохождения медицинского освидетельствования, акт об отстранении от работы сотрудника, появившегося в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения, служебная записка, объяснительная сотрудника, докладная записка об объявлении выговора в отношении сотрудников, грубо нарушивших ПВТР. Со всеми документами сотрудники ознакомлены под подпись. Медицинским работником организации для подтверждения состояния алкогольного опьянения работников было также проведено тестирование на наличие алкоголя в организме с применением алкотестера. Однако у медицинского работника отсутствует допуск к проведению медицинского освидетельствования на предмет наличия или отсутствия состояния опьянения. Соответствуют ли закону вышеуказанные документы для привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности? Правомерно ли применение алкотестера в данной ситуации?

21 января 2022

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

При соблюдении работодателем порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, установленного [ст. 193 ТК РФ](#), указанные в вопросе документы могут быть положены в основу доказательственной базы для применения дисциплинарного взыскания в виде выговора. В случае возникновения судебного спора правовую оценку действиям работодателя по использованию результатов применения алкотестера в качестве доказательства, подтверждающего состояние алкогольного опьянения работников, в рассматриваемой ситуации может дать только суд с учетом всех обстоятельств дела.

**Обоснование вывода:**

Трудовое законодательство устанавливает для работодателя возможность применения к работникам дисциплинарных взысканий за совершение ими дисциплинарных проступков. Под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (часть первая [ст. 192 ТК РФ](#)). В [п. 35](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (далее - Постановление Пленума N 2) разъяснено, что неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей может заключаться в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения является дисциплинарным проступком, за совершение которого его можно привлечь к дисциплинарной ответственности: сделать замечание, объявить выговор или уволить по подп. "б" п. 6 части первой [ст. 81 ТК РФ](#) ([ст. 192 ТК РФ](#)). Как следует из приведенных норм, юридически значимым обстоятельством при решении вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в подобных случаях является не факт употребления алкоголя, а именно состояние опьянения, вызванное таким употреблением.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения должно быть документально зафиксировано. Конкретного перечня документов, подтверждающих факт нахождения сотрудника на работе в состоянии опьянения, не установлено. Лучшим доказательством факта опьянения работника является медицинское освидетельствование. В силу подп. 5 п. 5 Порядка проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)", утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 18.12.2015 N 933н (далее - Порядок) медицинское освидетельствование проводится, в частности, в отношении работника, появившегося на работе с признаками опьянения, - на основании направления работодателя.

Как прямо следует из п. 3 Порядка, медицинское освидетельствование проводится в организациях (или их обособленных структурных подразделениях), имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающую выполнение работ (оказание услуг)

Получите полный доступ  
к системе ГАРАНТ  
бесплатно на 3 дня

ПОЛУЧИТЬ ДОСТУП

- Полнофункциональная версия системы;
- Включает уникальные Энциклопедии решений.





6.

Новости

Горячие документы / Мониторинг законодательства

Документы

Аналитические статьи

Интервью

Правовые консультации

Мнения

Важная тема

Аудио- и видеоматериалы

**Результаты опросов**

Инфографика

Сервисы

Профессиональные календари

Информационное партнерство

Форум Гарант

Онлайн-продукты для предпринимателей (бесплатно)

## Анонсы

8 ФЕВРАЛЯ 2022

Программа повышения квалификации "О контрактной системе в сфере закупок" (44-ФЗ)"

Новости

Горячие документы / Мониторинг законодательства

Документы

Аналитические статьи

Интервью

Правовые консультации

Мнения

Важная тема

Аудио- и видеоматериалы

**Результаты опросов**

Инфографика

Сервисы

Профессиональные календари

Информационное партнерство

Форум Гарант

Онлайн-продукты для предпринимателей (бесплатно)

## Анонсы

8 ФЕВРАЛЯ 2022

Программа повышения квалификации "О контрактной системе в сфере закупок" (44-ФЗ)"

## Налоги и бухгалтер

Новости и аналитика > Результаты опросов > 54% респондентов не собираются оформлять налоговый вычет на спорт за 2022 год

## 54% респондентов не собираются оформлять налоговый вычет на спорт за 2022 год

13 декабря 2021

Приказом Министерства спорта РФ от 23 ноября 2021 г. № 910 утвержден перечень физкультурно-спортивных организаций, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности, на следующий год. Таким образом, занимающиеся в залах этих организаций или ИП граждане смогут оформить налоговый вычет на спорт за 2022 год (подп. 7 п. 1 ст. 219 Налогового кодекса).

Мы узнали, планируют ли читатели портала ГАРАНТ.РУ оформлять соответствующий налоговый вычет.



Время проведения опроса: 6-12 декабря 2021 года  
Место проведения опроса: Россия, все округа

## Общество

Новости и аналитика > Результаты опросов > 36% читателей ГАРАНТ.РУ выразили предположение, что в 2022 году для них не предвидится никаких глобальных изменений

## 36% читателей ГАРАНТ.РУ выразили предположение, что в 2022 году для них не предвидится никаких глобальных изменений

10 января 2022

Многие россияне в начале нового года загадывают желания и строят планы, воплощение которых осуществляют в течение всего года. Изменения могут предвидеться в работе, личной реализации, отношениях. Так, например, некоторые планируют сменить место жительства или профессию. Многие россияне планируют не настолько глобальные, но при этом не менее важные дела — например, заняться вопросами здоровья или отправиться в путешествие.

Мы узнали у читателей портала ГАРАНТ.РУ, какие планы у них есть на 2022 год.



Время проведения опроса: 27 декабря 2021 года – 9 января 2022 года  
Место проведения опроса: Россия, все округа

НОВЫЙ ОПРОС: Как вы относитесь к продолжению с задержками в ТК РФ задерживания в качестве вида дисциплинарного

## 86% респондентов не поддерживают инициативы о предъявлении QR-кодов при посещении общественных мест и для проезда на ж/д и авиатранспорте

29 ноября 2021

В середине ноября в Госдуму были внесены законопроекты, направленные на введение дополнительных мер борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции. Так, первая инициатива предусматривает необходимость предъявления QR-кода, подтверждающего прохождение вакцинации против COVID-19, наличие медотвода от прививки или перенесенное заболевание, при посещении массовых мероприятий, организаций культуры, общественного питания, розничной торговли. Это не касается аптек и организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости. Второй законопроект предполагает использование QR-кодов при осуществлении междугородных и международных перевозок на железнодорожном и авиатранспорте.

Мы узнали у читателей портала ГАРАНТ.РУ, поддерживают ли они инициативы о предъявлении QR-кодов при посещении общественных мест и для проезда на ж/д и авиатранспорте?

"Это антиконституционная, дискриминационная и малоэффективная мера, так как привитые тоже болеют"



Время проведения опроса: 22-28 ноября 2021 года  
Место проведения опроса: Россия, все округа  
Размер выборки: 1199 респондентов

## Мнения респондентов относительно идеи ужесточения административной ответственности в сфере обращения с оружием разделились

4 октября 2021

В середине сентября в Госдуму был внесен законопроект, предусматривающий увеличение размера штрафа за нарушение правил хранения, ношения или уничтожения оружия и патронов к нему. В свете сохраняющихся тревожных тенденций в области оборота огнестрельного оружия, связанных с его неправомерным использованием в хулиганских целях, а также для совершения тяжких преступлений, включая массовые убийства, предлагаемая инициатива является крайне актуальной.

Мы узнали у читателей портала ГАРАНТ.РУ, поддерживают ли они идею ужесточения административной ответственности в сфере обращения с оружием.

"Только радикальные меры могут сломить наметившуюся негативную тенденцию в части неправомерного использования оружия"



Время проведения опроса: 27 сентября – 3 октября 2021 года  
Место проведения опроса: Россия, все округа

НОВЫЙ ОПРОС: Поддерживаете ли вы идею ужесточения ответственности за сбыт незарегистрированных в России лекарств и медицинских изделий? [Ответить](#)

Теги: административная ответственность, законопроекты, оружие, физлица, Госдума

[Перепечатка](#)

7.

## Минтруд России предложил оплачивать больничные занятым по договорам ГПХ

31 января 2022

Дарья Федорова

Минтруд России разместил на портале проектов нормативных правовых актов уведомление о разработке законопроекта<sup>1</sup>, предполагающего установление идентичного круга застрахованных лиц, в отношении которых будет осуществляться начисление и уплата страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, в том числе:

- в перечень лиц, подлежащих обязательному пенсионному страхованию, включить лиц, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего профессионального образования по очной форме обучения и получающих выплаты за деятельность, осуществляемую в студенческом отряде по трудовым договорам или по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ или оказание услуг;
- в перечень лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, включить лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.



EinsteinTH / Depositphotos.com

Нововведение должно обеспечить равный доступ к социальному страхованию гражданам, занятым по трудовым и гражданско-правовым договорам, и в 1,5 раза увеличить максимальный размер выплат по больничному, по уходу за ребенком и декретных без увеличения тарифов страховых взносов.

Могут ли показания свидетелей подтвердить страховой стаж для назначения пенсии? Узнайте ответ из **Энциклопедии решений системы ГАРАНТ**. Получите полный доступ на 3 дня бесплатно!

[Получить доступ](#)

Также документ предусматривает преобразование ПФР в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) с одновременным присоединением к нему ФСС России. Как отмечается на официальном сайте<sup>2</sup> министерства, клиентские службы Фонда обеспечат полное предоставление государственных услуг по принципу "одного окна", а все права граждан будут сохранены и гарантированы в полном объеме. Принципиальной новацией данной инициативы является создание нового органа управления – наблюдательного совета, который будет включать в себя семь человек: представителей профсоюзов и работодателей, Госдумы, Совета Федерации и Правительства РФ, координатора Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также председателя объединенного Фонда.

Согласно позиции Минтруда России, создание Фонда позволит:

- повысить для граждан доступность услуг, которые сегодня оказывают фонды, – все услуги, которые сейчас предоставляют ПФР и ФСС России, будут доступны в единых клиентских службах;
- обеспечить единый – более высокий – стандарт сервиса на базе таких служб;
- повысить прозрачность управления внебюджетным фондом через Наблюдательный совет;
- ускорить реализацию цифровой трансформации социальной сферы;
- сократить расходы на содержание внебюджетных фондов за счет отказа от поддержания разрозненной ИТ-инфраструктуры и оптимизации имущественного комплекса.

Предусмотренные законопроектом мероприятия планируется реализовать с 1 января 2023 года.

# Техрегламент о безопасности сетей газораспределения и газопотребления: обновлен список стандартов

31 января 2022



BagginsES / Depositphotos.com

Теги: 2022, бюджетная сфера, госсектор, юриция

Источник: Система ГАРАНТ

Параллельно

## Увеличен штраф за перевозку по стране немаркированного алкоголя

28 января 2022

Дарья Федорова

В КоАП были внесены изменения, предусматривающие увеличение размера штрафа за незаконное перемещение гражданами по территории страны немаркированной алкогольной продукции в объеме более 10 л на одного человека. Теперь за указанные действия в качестве административного наказания может быть назначено от 15 тыс. до 25 тыс. руб. Ранее нижняя граница штрафа составляла 3 тыс. руб., верхняя – 5 тыс. руб. (Федеральный закон от 28 января 2022 г. № 2-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях").



absent / Depositphotos.com

Все важные документы и новости о **коронавирусе COVID-19** – в ежедневной рассылке

[Подписаться](#)

Помимо этого, поправками введена ответственность за перемещение гражданами по территории РФ немаркированной табачной продукции в значительном объеме, а именно – более 50 сигар (сигарилл), 250 г табака или указанных изделий в ассортименте общим весом более 250 г на одного человека. За совершение правонарушения предусмотрен штраф в размере от 15 тыс. до 25 тыс. руб. с конфискацией продукции.

Теги: административная ответственность, алкогольная продукция, борьба с преступностью, маркировка и прослеживаемость товаров, физлица

Источник: ГАРАНТ.РУ

Перепечатка

## С 1 февраля повысятся тарифы за проезд большегрузов

28 января 2022



Artzzz / Depositphotos.com

Теги: 2022, бухгалтер и отчетность, налоги, сборы, взносы, транспорт и перевозки, юриция, Правительство РФ

Источник: Система ГАРАНТ

Перепечатка

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 29 июня 2019 г. № 843 с 1 февраля 2022 года в рамках ежегодной индексации размер платы в государственной системе "Платон" составит 2,54 рубля за км пробега. Текущий размер платы – 2,34 рубля за км пробега (Информация Федерального дорожного агентства от 14 января 2022 года).

Росавтодор в соответствии с программой предсказуемости размера платы за полгода до ее изменения, 16 июля 2021 года, опубликовал прогнозируемый размер платы в государственной системе "Платон". Фактический размер платы рассчитывается ежегодно в период с 10 по 20 января с учетом публикации информации Росстата об индексе потребительских цен за предыдущий год.

8.

<https://www.garant.ru/media/1484627/>

<https://youtu.be/gJ7vj0cKzYA>