



## Волгоградская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

### Информационный листок. Выпуск № 5 2021 год

**Определены особенности обработки персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения (Федеральный закон от 30.12.2020 N 519-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О персональных данных", в основной части вступил в силу 1 марта 2021 года).**

Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, оформляется отдельно от иных согласий субъекта персональных данных на обработку его персональных данных. Оператор обязан обеспечить субъекту персональных данных возможность определить перечень персональных данных по каждой категории персональных данных, указанной в согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

**Обратите внимание**, что новое согласие сотрудника на распространение его персональных данных нужно оформить отдельно от других согласий. Есть еще одно изменение. Так ранее законодательство не обязывало получать согласие на обработку персональных данных, если человек разместил их в общем доступе в интернете (п. 10 ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ). Теперь же эту норму убрали (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 30.12.2020 № 519-ФЗ). А значит, любые данные о человеке можно публиковать только с его прямого согласия.

Когда работодатель собирается передавать персональные данные сотрудника третьим лицам, то сначала надо взять у него письменное согласие (ст. 88 ТК). Третье лицо – это, например, зарплатный банк, в который вы передаете сведения о работнике.

**Важно!** Оформить согласие можно как в письменной, так и в электронной форме. Во втором случае на согласии работник должен поставить свою электронную подпись (ч. 1, 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). Получать согласие надо каждый раз, когда собираетесь передать персональные данные. Например, в первый день работы вы взяли у сотрудника согласие на передачу его фотографии охранной организации, которая отвечает за пропускной режим на территорию вашей организации. Через три месяца вы решили разместить фото сотрудника на доске почета. Значит, снова берите у него письменное согласие на обработку персональных данных.

Составить универсальное согласие на передачу данных любым третьим лицам без ограничений закон запрещает. Исключение – ситуация, когда сотрудник разрешил вам распространять свои персональные данные (ст. 1 Федерального закона от 30.12.2020 № 519-ФЗ). Например, вы хотите разместить фото сотрудника на сайте организации и взяли у него письменное согласие. Доступ к фото сотрудника в этом случае получит неограниченное количество третьих лиц.

**Молчание или бездействие субъекта персональных данных ни при каких обстоятельствах не может считаться согласием на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Примерный образец согласия на обработку персональных данных, разрешённых субъектом персональных данных для распространения будет направлен на вашу электронную почту на основании нормативного документа.

*Надеемся, что данная информация будет своевременно доведена до сведения заинтересованных лиц и позволит избежать нарушений, связанных с назначением и выплатой заработной платы работникам образовательных организаций.*

***Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.** Юристы обкома Профсоюза 8-8442-38-35-95, 38-97-62 [obkom@ed-prof.ru](mailto:obkom@ed-prof.ru)*



## **Волгоградская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

### **Информационный листок. Выпуск № 6 2021 год**

**Топ-5 вопросов про компенсацию дистанционщикам (подготовлено на основании разъяснений разработчиков закона).**

#### **1. Как оформить порядок выплаты компенсации при дистанционной работе?**

Можете прописать порядок расчета и сроки, в которые сотрудники получают компенсацию в локальных нормативных актах учреждения (Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении об оплате труда) или в трудовых договорах и допсоглашениях к ним, [ст. 312.6](#) ТК. Это необходимо, чтобы доказать ГИТ, что выполняете требования закона. Ведь обязанность платить компенсацию в законе есть, и проверяющие будут мониторить, как эту обязанность работодателя выполняют, [п. 5](#) Регламента, утв. [приказом Роструда от 13.06.2019 № 160](#).

#### **2. Как оформить период, когда у сотрудника на удаленке несколько дней не было интернета?**

Такой период оформите как простой. Но чтобы было понятно, произошел он по вине сотрудника или по причинам, которые не зависят от воли сторон. В трудовом договоре с работником или ЛНА должно быть написано, что работодатель будет компенсировать сотруднику использование его оборудования, электроэнергии и интернета.

Работник, в свою очередь, будет поддерживать оборудование в рабочем состоянии. Если что-то случится с интернетом, то он должен сообщить о причинах такого форс-мажора руководителю.

Важно детально прописать в ЛНА или договоре порядок действий в такой ситуации. Не забудьте установить срок, в который сотрудник должен сообщить о проблеме.

#### **3. Корректно ли установить компенсацию в размере 10 руб. в месяц?**

В законе нет требований к сумме или порядку расчета компенсации. Все эти вопросы решает работодатель и прописывает в локальном акте организации или в договорах с работниками на удаленке, [ст. 312.6](#) ТК. У компенсации в «10 руб.» плюсов два: экономия и то, что формально организация требования закона выполняет. Поэтому оштрафовать за отсутствие в документах условий о компенсации у инспектора ГИТ не получится. Минус тоже есть. Работники могут пожаловаться в трудовую инспекцию или даже подать иск в суд с требованием рассчитать и выплатить им компенсацию в большем размере.

#### **4. Можно ли установить всем разный размер компенсации?**

**Отвечает Иван Шкловец, заместитель руководителя Роструда**

**Да, можно. Как определять размер компенсации, решает работодатель. Жестких критериев, как рассчитать размер компенсации, в законе нет.** Поэтому вы можете рассчитать сумму компенсации каждому сотруднику индивидуально. В договоре или допсоглашении пропишите порядок расчета. Если решите, что отдельные работники или все сотрудники организации будут получать одинаковую компенсацию, то условие об этом можно включить в ЛНА. Не забудьте ознакомить работников с документом и выполнять условия о компенсации. Отказ от компенсации — это нарушение, [ч. 6](#) ст. 5.27 КоАП.

**5. Что делать, если руководитель требует от сотрудников заявления с отказом от компенсации?**

Работодатель обязан выплачивать компенсацию тем, кто на удаленке. Конкретные правила для этого он должен прописать в ЛНА или в договорах работников. Это обязательно, в законе нет возможности установить компенсацию по желанию работодателя или отказаться от нее из-за сотрудников.

**6. Как рассчитывать компенсацию?**

Порядок, как это делать, в законе не указали, и разъяснений от чиновников пока нет. Самый оптимальный вариант, если не хотите платить фиксированную сумму, — рассчитать затраты на интернет, электроэнергию и использование оборудования за час или месяц. Показатель будет средним, но никто не требует высчитывать персональную компенсацию для каждого удаленщика.

Пример

Средняя цена компьютера на март 2021 года — 25 000 руб. От этой цены придется считать компенсацию за износ оборудования, например, за три года. Период можете менять, но чиновники считают, что оптимальный срок для подсчета от двух до трех лет, код ОКОФ 330.28.23.23 классификации, утв. [постановлением Правительства от 01.01.2002 № 1](#). Но выгоднее считать компенсацию с учетом рабочих часов. В примере сумма ежемесячной амортизации 694 руб. (25 000 руб.: 36 мес.).

Размер компенсации за март 2021 года. В этом месяце 176 часов. Доля рабочего времени в общем объеме времени за месяц равна примерно 0,25. Рассчитали так: 176 ч: (24 ч × 31 дн.). Значит, сумма амортизации компьютера, компенсацию за которую нужно выплатить, — 173,5 руб. (694 руб. × 0,25). Компенсацию за интернет рассчитывать можете так же.

Счет за электроэнергию зависит от многих факторов, поэтому рассчитать его будет сложно. Можете заложить фиксированную сумму. Допустим, в 150 руб. в месяц.

Абонентская плата за интернет в среднем около 500 руб. Получается, что работник, который трудился весь март по восемь часов, получит компенсацию за использование компьютера: 173 руб. 50 коп. За интернет 125 руб. и за электроэнергию 150 руб. Всего бухгалтер начислит 448 руб. 50 коп. НДФЛ с этой суммы удерживать не нужно, п.1 ст.217 НК, письмо Минфина от 29.10.2020 № 03-04-06/94269. **Важно, чтобы условия о компенсации были в ЛНА или трудовом договоре и размер компенсации вы могли обосновать в случае проверки.**

**7. Можно ли выплачивать компенсацию раз в год?**

Срок выплаты компенсации устанавливайте сами, но не забудьте, что выплачивать ее нужно за все рабочее время сотрудника. Если решите выплачивать компенсацию раз в год, то пропишите в ЛНА

или договоре с работником, когда именно ему ждать компенсацию. Например, раз в месяц или каждый квартал. Учтите, что если работник решит уволиться, то вместе с окончательным расчетом, компенсацией за неиспользованный отпуск и другими выплатами необходимо произвести выплаты указанной выше компенсации пропорционально отработанному периоду.

*Надеемся, что данная информация будет своевременно доведена до сведения заинтересованных лиц и позволит избежать нарушений, связанных с назначением и выплатой заработной платы работникам образовательных организаций.*

**Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.** Юристы обкома Профсоюза 8-8442-38-35-95, 38-97-62 [obkom@ed-prof.ru](mailto:obkom@ed-prof.ru)



## **Волгоградская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

### **Информационный листок. Выпуск № 7 2021г.**

#### **Какие изменения произошли при подсчете стажа для выхода на пенсию в 2021 году?**

Для россиян, осуществляющих педагогическую деятельность в детских образовательных организациях (педагогов, учителей, воспитателей и т.п.), пенсионным законодательством РФ предусмотрена возможность оформить **льготную пенсию по выслуге лет**. Право на досрочное оформление такой пенсии предоставляется при наличии определенного количества лет стажа профессиональной (педагогической) деятельности, рассчитываемого в определенном порядке, и независимо от общего страхового стажа и возраста.

#### **Выйти на пенсию досрочно гражданам этой категории можно при наличии:**

Не менее 25 лет педагогического стажа (согласно [п. 19](#) ч. 1 ст. 30 закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 г. «О страховых пенсиях»). В качестве **педагогического стажа**, дающего право на досрочное оформление пенсии, учитываются только периоды работы согласно установленному списку должностей и учреждений.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 марта 2021 г. № 322 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2011 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение». В соответствии с внесенными дополнениями в стаж на соответствующих видах работ включаются периоды профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе курсы повышения квалификации. Главное условие – чтобы в

это время за сотрудниками сохранялись рабочие места и зарплата, а работодатели отчисляли за них взносы на обязательное пенсионное страхование.

Новый порядок распространяется на все категории работников, которые имеют право на досрочную пенсию по старости. Особенно он будет актуален для тех, чья профессия требует постоянного повышения квалификации, в первую очередь это работники образования. Ранее эти периоды засчитывались в стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии, исключительно через суд.

Очень хочется надеется, что принятые меры будут способствовать ускорению процедуры выхода на пенсию наших педагогических работников.

Надеемся, что данная информация позволит избежать нарушений действующего законодательства.

***Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.***

Юристы обкома Профсоюза  
8-8442-38-35-95, 38-97-62  
**[obkom@ed-prof.ru](mailto:obkom@ed-prof.ru)**