

«Актуальные вопросы законодательства в сфере труда и образования»

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЛИЦ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УХОД ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ



С 1 сентября 2023 года вступил в силу Федеральный закон от 05.12.2022 г. № 491-ФЗ, согласно которому работники могут брать до 24 дополнительных выходных подряд для ухода за детьми инвалидами.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 262 Трудового Кодекса Российской Федерации (внесены изменения Федеральным законом от 05.12.2022 г. № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации»);

- Постановление Правительства РФ от 09.08.2021 г. № 1320 «О порядке возмещения территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации страхователю расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю)»;

- Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»;

- Приказ Минтруда России от 19.06.2023 г. № 516н "Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами»;

- Приказ СФР от 16.01.2024 г. № 28 «Об утверждении форм документов, применяемых в целях возмещения территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации страхователю расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю), порядка и условий направления страхователю решения об отказе в возмещении расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю), в форме электронного документа по телекоммуникационным каналам связи».

ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ РОДИТЕЛЬ (ОПЕКУН, ПОПЕЧИТЕЛЬ) ПРЕДСТАВЛЯЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ СЛЕДУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ:



- Заявление работника по форме из приказа Минтруда России от 19.06.2023г. № 516н;
- справку, подтверждающую факт установления инвалидности;
- документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;
- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;
- справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (году) им не использованы или использованы частично.



Участники
процесса

Работающие родители (опекуны, попечители)

Работодатели

Социальный Фонд России (СФР)



Основания
получения
возмещения
средств

Работники: справка об инвалидности ребёнка

Работодатели: произведённые расходы, уплаченные
страховые взносы

СФР: заявление работодателя, копии приказов о
предоставленных выходных днях

РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ

- Письмо СФР от 04.12.2023 г. № 19-02/131904л;
- Письмо СФР от 09.11.2023 г. № 19-02/124022л;
- Письмо СФР от 08.12.2023 г. № 19-02/136300л;
- Письмо СФР от 20.12.2023 г. № 19-02/142246л.

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ МОБИЛИЗОВАННОГО РАБОТНИКА (ст. 351.7 Трудового кодекса РФ)



- Федеральный закон от 07.10.2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 06.04.2024 г. № 70-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»;
- Письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042 от 27.09.2022 г.

- Для работников, призванных по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, **действие трудовых договоров приостанавливается.**
- Работник предоставляет работодателю копию повестки о призыве и свое заявление, на основании которых работодатель издает распоряжение (приказ) о приостановлении трудового договора.
- За мобилизованным **сохраняется рабочее место, период службы будет засчитан в трудовой стаж.** Трудовая книжка работника, призванного по мобилизации, хранится у работодателя. После службы работник сможет вернуться на свое рабочее место на прежних условиях.
- Если работник, получивший повестку **после 21 сентября 2022 года,** был уволен, приказ об увольнении подлежит отмене. В случае, если работник получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки из военкомата его трудовой договор приостанавливается, работника не сокращают.

Работодатель не имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в период приостановления его действия, за исключением случаев:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности с индивидуальным предпринимателем;
- истечения срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок.

- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

- Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

- В случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя.

Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий



- Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя **не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.** Исключением являются основания предусмотренные пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (**ст. 264.1 ТК РФ**).
- Если работодатель проводит сокращение численности или штата, то при равной производительности труда и квалификации он предоставляет преимущественное право на оставление на работе работнику, у которого есть несовершеннолетний ребенок, а второй родитель ребенка мобилизован или проходит службу по контракту (**ч. 2 ст. 179 ТК РФ**).

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ, ОТНОСЯЩИМИСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ (ст. 332 Трудового Кодекса РФ)



Федеральный закон от
04.08.2023 г. № 471-ФЗ
«О внесении изменений в
ст. 332 и 351.7 Трудового
кодекса Российской
Федерации».

БЫЛО:

Часть первая статьи 332 Трудового кодекса РФ признана частично не соответствующей Конституции РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 г. № 32-П).

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, ~~могут заключаться как~~ на неопределенный срок, ~~так и на срок~~, определенный сторонами трудового договора (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 22.12.2014 № 443-ФЗ)

СТАЛО:

Часть первая статьи 332 Трудового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 04.08.2023 г. № 471-ФЗ)

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, ~~заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном частью второй настоящей статьи.~~

**Часть вторая (в ред.
Федерального закона от
22.12.2014 г. № 443-ФЗ):**

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

**Часть вторая (в ред.
Федерального закона от 04.08.2023 г.
№ 471-ФЗ):**

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности **с указанием срока избрания.**

Часть вторая статьи 332 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 04.08.2023 г. № 471-ФЗ):

Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с локальными нормативными актами данной образовательной организации и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной образовательной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО УДЛИНЕННОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ПО ДОЛЖНОСТИ СОВЕТНИКА ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ



- Постановление Правительства от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» **вступает в силу с 1 сентября 2024 года.**
- Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 (в ред. от 07.04.2017 г.) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» **утрачивает силу с 01.09.2024 года.**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИИ ОТ 3 АПРЕЛЯ 2024 ГОДА № 415 УСТАНОВЛИВАЕТ:

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска **советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 56 календарных дней.**

Пункт 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 предусматривает, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", т.е. с 2 марта 2022 года в части должности **советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.**

Таким образом, данное положение закрепляет **гарантию выплаты компенсации за неиспользованный отпуск советникам директора, которым он предоставлялся в предыдущие годы, продолжительностью менее 56 календарных дней.**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Успехов в работе!!!