



УПРОСТИЛИ ПОРЯДОК ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННО ЛЕТНИХ В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ

В Трудовой кодекс Российской Федерации внесены поправки по вопросам трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Так, для заключения трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, согласие органов опеки и попечительства теперь не потребуется. Достаточно получить письменное согласие одного из родителей (попечителя).

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, достигших 14 лет, возможно с письменного согласия органов опеки или попечительства, или иного законного представителя. Указанные лица могут привлекаться к легкому труду, не причиняющему вреда их здоровью.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Документ: Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации».

ЗАКРЕПЛЕНО ПРАВО ДЕТЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И ДЕТЕЙ ГРАЖДАН, ПРЕБЫВАЮЩИХ В ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ФОРМИРОВАНИЯХ, НА ПЕРВО-ОЧЕРЕДНОЙ ПРИЕМ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБЩЕ-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, И ЛЕТНИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ ЛАГЕРЯ

Для детей указанных категорий лиц, а также детей сотрудников Росгвардии, погибших (умерших) при выполнении задач в специальной военной операции либо позднее указанного периода, но вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных при выполнении задач в ходе проведения специальной военной операции, сохраняется право на получение во внеочередном порядке мест в государственных и муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях по месту жительства их семей, а также мест в летних оздоровительных лагерях.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Документ: Федеральный закон от 24.06.2023 № 281-ФЗ «О внесении изменений в статьи 19 и 24 Федерального закона «О статусе военнослужащих» и Федеральный закон «О войсках национальной гвардии Российской Федерации».

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****ОБНОВЛЕН ПОРЯДОК РАСЧЕТА СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ**

Правительство России утвердило новый порядок расчета среднего заработка по последнему месту работы (службы) в целях исчисления пособия по безработице. В частности, теперь при его расчете будут использоваться также периоды, в течение которых страховые взносы не уплачиваются. Например, когда работник находился на больничном.

Средний заработок по-прежнему будет исчисляться за 3 предшествующих увольнению календарных месяца. При этом, если в каком-либо из месяцев отсутствовал доход или имелся больничный, то в качестве расчетного периода будет использоваться иной период, ближайший к месяцу увольнения, в пределах 12 календарных месяцев. При отсутствии 3 полностью отработанных месяцев в пределах года в качестве расчетных могут использоваться два или один полностью отработанный месяц.

Установлен порядок расчета для случаев, когда граждане находились в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, не имели дохода, были уволены с военной службы по призыву и т. д. Если сотрудник отработал менее одного месяца, то работодатель будет исчислять средний заработок исходя из фактически отработанного времени.

Кроме того, вносятся изменения в Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и Правила регистрации безработных граждан.

В числе прочего устанавливается правило подбора подходящей работы с учетом рекомендаций о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Также правилами уточняется дата явки в центр занятости населения для перерегистрации в качестве безработных граждан с учетом транспортной доступности в регионе.

Прежний порядок признан утратившим силу.

Постановление вступает в силу 04.07.2023.

Продолжение на стр. 3-11.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****О ФИНАНСИРОВАНИИ ФОНДА ПОДДЕРЖКИ УЧАСТНИКОВ СВО**

Утверждены правила субсидирования фонда поддержки участников военной операции «Защитники Отечества» в 2023 г.

Средства выделяют по линии Минтруда на комплексное сопровождение участников операции и родственников погибших (персональное сопровождение, юридическая помощь, социальная адаптация, интеграция и ресоциализация, обучение, трудоустройство участников), психологическую помощь, обеспечение лекарствами, медизделиями и техническими средствами реабилитации (в частности, протезами), подготовку социальных координаторов и др.

Основание: Постановление Правительства России от 13.06.2023 № 973 «Об утверждении Правил предоставления в 2023 году грантов в форме субсидий из федерального бюджета, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, Государственному фонду поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества».

УРЕГУЛИРОВАН ПОРЯДОК РАБОТЫ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ФОНДА ПОДДЕРЖКИ УЧАСТНИКОВ СВО «ЗАЩИТНИКИ ОТЕЧЕСТВА»

По инициативе Президента в России был создан фонд поддержки участников СВО «Защитники Отечества». Утверждено положение об экспертном совете этого фонда.

В частности, совет является постоянно действующим экспертно-консультативным органом. Его возглавляют сопредседатели, являющиеся одновременно руководителями рабочих групп совета по направлениям «здравоохранение» и «социальное обеспечение». К компетенции совета относятся в т. ч. обеспечение взаимодействия фонда с экспертным и научным сообществом; формирование перечня лекарств, медизделий, средств реабилитации и адаптации для их предоставления нуждающимся лицам; оценка наличия медицинских показаний и отсутствия противопоказаний для обеспечения ими этих лиц.

Заседания совета проводятся по мере необходимости, но не реже 4 раз в год. Они могут проходить в очном/заочном формате или в режиме видеоконференции. Решения принимаются большинством голосов.

Документ: Постановление Правительства России от 14.06.2023 № 979 «Об утверждении Положения об экспертном совете Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества».

Продолжение на стр. 4-11.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****МИНТРУД ОПРЕДЕЛИЛ ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦАМ ПЕНСИИ ПО ИНВАЛИДНОСТИ**

Установлено, какие документы и сведения нужны:

- для назначения пенсии по инвалидности добровольцам;
- для подтверждения дополнительных условий назначения указанной пенсии данным гражданам;
- для назначения пенсии по случаю потери кормильца из числа добровольцев.

Урегулированы вопросы подтверждения гибели (смерти) вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания добровольца, погибшего (умершего) в период пребывания в добровольческом формировании, и пребывания в таком формировании.

Документ: Приказ Минтруда России от 24.03.2023 № 213н «О внесении изменений в перечень документов, необходимых для установления страховой пенсии, установления и перерасчета размера фиксированной выплаты к страховой пенсии с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии, назначения накопительной пенсии, установления пенсии по государственному пенсионному обеспечению, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2021 г. № 538н», зарегистрирован в Минюсте России 15.06.2023 за № 73843.

АКТУАЛИЗИРОВАН ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

С 1 сентября 2023 г. вступает в силу актуализированный порядок проведения медицинских осмотров отдельных категорий работников.

Предусмотрены порядок и периодичность проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены), в том числе с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, перечень включаемых в них исследований.

Признается утратившим силу аналогичный приказ Минздрава от 15.12.2014 № 835н.

Документ: Приказ Минздрава России от 30.05.2023 № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований», зарегистрирован в Минюсте России 30.05.2023 за № 73621

Продолжение на стр. 5-11.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****УТВЕРЖДЕНЫ ФОРМЫ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГРАЖДАН С НАЛОГОВОЙ СЛУЖБОЙ ЧЕРЕЗ ГОСУСЛУГИ**

С 1 июля 2023 г. граждане смогут взаимодействовать с налоговыми органами через личный кабинет на Госуслугах. Установлены формы, форматы и правила заполнения уведомлений:

- о необходимости представления и получения документов через госуслуги;
- о прекращении представления документов (сведений) через госуслуги.

Документ: Приказ Федеральной налоговой службы от 12.05.2023 № ЕД-7-21/309@ «Об утверждении формы уведомления о необходимости получения документов от налоговых органов в электронной форме через личный кабинет на едином портале государственных и муниципальных услуг, формы уведомления о прекращении получения документов от налоговых органов в электронной форме через личный кабинет на едином портале государственных и муниципальных услуг, порядков заполнения таких форм и форматов представления таких уведомлений в электронной форме», зарегистрирован в Минюсте России 09.06.2023 за № 73804.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:****ПОДГОТОВЛЕНЫ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТАЮЩИХ РОДИТЕЛЕЙ**

В целях материальной поддержки работающих родителей, осуществляющих уход за детьми в возрасте до полутора лет, и стимулирования их к досрочному (до достижения ребенком возраста полутора лет) выходу на работу из отпуска по уходу за ребенком разработан проект федерального закона «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации».

Проектом федерального закона вносятся изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, которые предусматривают сохранение права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком за матерью ребенка и другими лицами, имеющими право на данное пособие и вышедшими на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее достижения им возраста полутора лет. Одновременно предусматривается сохранение права на получение указанного пособия в случае, если такие лица в период предоставленного им отпуска по уходу за ребенком работают у другого работодателя.

В настоящее время статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что по заявлению лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком,

Продолжение на стр. 6-11.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. То есть право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется только в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом продолжительность неполного рабочего времени, при которой застрахованное лицо не утрачивает права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, законодательно не урегулирована.

Проект федерального закона устанавливает гарантии реализации права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком работающим лицам, осуществляющим одновременно трудовую деятельность и уход за детьми в возрасте до полутора лет, согласно которым они смогут получать указанное пособие в случае выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Кроме того, предусмотрено сохранение права на получение пособия также в случае, если в период предоставленного отпуска указанные лица работают у другого работодателя (независимо от того, трудятся ли они на условиях неполного рабочего времени или нет). Таким образом, одновременно проектом федерального закона устраняется существующая правовая неопределенность, связанная с продолжительностью неполного рабочего времени, при которой сохраняется право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

Основание: Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 256

Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://regulation.gov.ru/projects#npa=139338>.

КО ВТОРОМУ ЧТЕНИЮ ПОДГОТОВЛЕН ЗАКОНОПРОЕКТ О ПРОГРАММЕ ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛГОСРОЧНЫХ СБЕРЕЖЕНИЙ ГРАЖДАН

Разработан новый инструмент для получения дополнительного дохода после выхода на пенсию или в случае трудных жизненных ситуаций.

Формироваться сбережения будут операторами (НПФ), в том числе за счет взносов, маткапитала, дополнительного софинансирования со стороны государства, дохода от инвестирования этих средств.

Законопроектом устанавливаются, в числе прочего, порядок гарантийного возмещения по договору долгосрочных сбережений, требования к фонду, осуществляющему деятельность по формированию долгосрочных сбережений, порядок государственной поддержки формирования долгосрочных сбережений.

Основание: Проект Федерального закона № 348232-8 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (текст ко второму чтению)» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/348232-8>.

Продолжение на стр. 7-11.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:****МИНТРУД РОССИИ ПОДГОТОВИЛ ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИИ О ПЕРЕНОСЕ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2024 ГОДУ**

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней в 2024 году, согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, подготовлен проект постановления Правительства Российской Федерации «О переносе выходных дней в 2024 году» (далее - проект).

Проектом постановления предлагается выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями 6 и 7 января, в соответствии с частью второй статьи 112 Кодекса перенести на 10 мая и 31 декабря соответственно.

Также предлагается перенести дни отдыха с субботы 27 апреля на понедельник 29 апреля, с субботы 2 ноября на вторник 30 апреля, с субботы 28 декабря на понедельник 30 декабря.

Таким образом, с учетом нормы статьи 112 Кодекса о переносе выходного дня на следующий после него рабочий день при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней в 2024 году будут следующие дни отдыха:

- с 30 декабря 2023 г. по 8 января 2024 г.;
- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая и с 9 по 12 мая;
- 12 июня;
- с 3 по 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря.

Перенос дней отдыха предлагается в целях рационального планирования рабочего времени в организациях и учета интересов различных категорий граждан Российской Федерации по созданию условий для полноценного отдыха и организации досуга не только в зимнее время, но и в весенне-летний период.

Основание: Проект постановления Правительства Российской Федерации «О переносе выходных дней в 2024 году» / <https://regulation.gov.ru/projects#npa=139259>.

РАЗРАБОТАН ПРОЕКТ ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РАБОТАХ В УСЛОВИЯХ ВОЗДЕЙСТВИЯ ВИБРОАКУСТИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Правила по охране труда при работах в условиях воздействия виброакустических факторов (далее – Правила) устанавливают государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению основных производственных процессов и работ в условиях повышенного уровня шума и вибрации (в том числе общей и локальной),

Продолжение на стр. 8-11.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

а также в условиях воздействия инфразвука и ультразвука (в том числе воздушного и контактного).

Требования Правил будут обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и работниками при организации и осуществлении ими процессов и работ в условиях воздействия виброакустических факторов.

Правила планируют ввести в действие с 01.09.2024.

Основание: Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при работах в условиях воздействия виброакустических факторов» / <https://regulation.gov.ru/projects#npa=139367>.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:****КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБЯЗАЛ НАЧИСЛЯТЬ КОМПЕНСАЦИИ ЗА СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ СВЕРХ ЗАРПЛАТЫ, А НЕ ОКЛАДА**

В связи с низким окладом сторож получал зарплату с доплатой до МРОТ. При добавлении к окладу компенсации за сверхурочные работы полученную сумму также повышали до МРОТ. Компенсация поглощалась этой доплатой, и работник в итоге получал те же деньги. Добиться, чтобы компенсационную выплату рассчитывали из МРОТ, а не из оклада, он не смог.

Оспариваемая норма признается неконституционной. Она не устанавливает допустимого соотношения между окладом и надтарифной ставкой и четко не определяет, какие выплаты в составе зарплаты подлежат увеличению за сверхурочные работы. На практике это привело к устойчивой тенденции оплаты сверхурочной работы исходя лишь из тарифной ставки или оклада.

Такой подход не согласуется с принципами равенства, справедливости, нарушает право на справедливую оплату труда. Конституция РФ предусматривает право на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже МРОТ. Когда тарифная ставка или оклад работника оказывается меньше МРОТ, то оплата работы в ночное время увеличивается лишь формально. Такой способ расчета не обеспечивает повышенную оплату работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Работники, трудившиеся сверхурочно, оказываются в худшем положении по сравнению с выполнявшими ту же работу в нормальных условиях.

Продолжение на стр. 9-11.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**

Законодателю надлежит скорректировать закон. До этого, работнику гарантируется зарплата не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат. Сверхурочное время должно оплачиваться сверх заработной платы с начислением компенсаций на тарифную ставку или оклад.

Дело заявителя подлежит пересмотру.

Документ: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иванченко» / [СПС КонсультантПлюс](#).

**РАБОТНИКА НЕ ДОЛЖНЫ ЛИШАТЬ ВСЕХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ,
ПОКА ДЕЙСТВУЕТ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ**

Внимание Конституционного Суда Российской Федерации (далее – КС РФ) привлек вопрос о том, как должны начислять зарплату работнику, к которому применили дисциплинарное взыскание.

Гражданка обратилась с запросом, ссылаясь на то, что оспариваемые нормы позволяют лишать работника большей части зарплаты на весь период, пока взыскание считается наложенным.

КС РФ счел одну из оспариваемых норм неконституционной.

Она является таковой в той мере, в какой позволяет произвольно устанавливать на локальном уровне правила исчисления отдельных выплат, входящих в состав зарплаты. Тем самым она допускает ситуацию, когда размер зарплаты работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, уменьшают без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев.

Законодатель должен принять поправки.

До этого из-за применения дисциплинарного взыскания работника не должны лишать на весь период действия такой меры стимулирующих выплат, входящих в состав его зарплаты, или произвольно снижать их размер. В частности, речь идет о ежемесячной или ежеквартальной премии и о вознаграждении по итогам работы за год.

Также наличие взыскания не препятствует начислению такому сотруднику тех допвыплат, право на которые обусловлено его участием в осуществлении отдельных,

Продолжение на стр. 10-11.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**

финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медсфере) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Факт применения взыскания могут учитывать при выплате лишь тех входящих в состав зарплаты премий, которые начисляют за период, когда к работнику применяли такую меру воздействия.

При этом снижение величины указанных премий во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной зарплаты более чем на 20 %.

Документ: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» / [СПС КонсультантПлюс](#).

**НАХОЖДЕНИЕ РАБОТНИКА ОДНОВРЕМЕННО В ДВУХ ОТПУСКАХ,
ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ**

Работник организации, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и работающая в режиме неполного рабочего времени (четыре часа), представила заявление о предоставлении ей учебного отпуска.

В соответствии с частью первой ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, по его заявлению предоставляется возможность работать во время такого отпуска на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (часть третья ст. 256 ТК РФ). При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть третья ст. 93 ТК РФ). Иными словами, лица, работающие на условиях неполного рабочего времени, обладают таким же объемом прав, что и работники, которые трудятся полное рабочее время.

Учебные отпуска (как оплачиваемые, так и неоплачиваемые) являются целевыми и предназначены для прохождения промежуточных аттестаций, подготовки и защиты квалификационной работы, сдачи вступительных и выпускных экзаменов (ст. 173-176 ТК РФ).

В рассматриваемой ситуации работник просит предоставить и оплатить учебный отпуск, приходящийся на время ее пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Продолжение на стр. 11-11.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**

ТК РФ не содержит указания на возможность одновременного нахождения работника в двух различных отпусках (в отпуске по уходу за ребенком и учебном отпуске). Женщина изначально освобождена от работы на все время отпуска по уходу за ребенком до трех лет, поэтому в ТК РФ не упомянута возможность использовать иные виды отпуска во время отпуска по уходу за ребенком. Отвечая на вопрос о возможности предоставления учебного отпуска работнику, который находится в отпуске по уходу за ребенком, начальник отдела Минздравсоцразвития России Н.З. Ковязина пояснила следующее: «Работнице, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не предусмотрено действующим законодательством предоставление дополнительных отпусков, в том числе учебного. Однако отпуск по уходу за ребенком не является обязательным, работница может прервать его и выйти на работу. В этом случае при предоставлении справки-вызова учебного заведения при обращении работницы к администрации о предоставлении ей учебного отпуска администрация будет обязана такой отпуск ей предоставить».

Помимо этого, в п. 20 постановления Пленума Верховного Суда России от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» прямо разъясняется, что возможность использования двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает. В связи с этим женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком и работающей на условиях неполного рабочего времени, не может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск.

Документ: Консультация эксперта службы Правового консалтинга ГАРАНТ / https://www.garant.ru/consult/work_law/1631042.



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

Составитель обзора:
А. Шустров