**Информация**

**разъяснительного характера.**

Федеральным законом от 19.12.2023 N 614-ФЗ внесены изменения в

содержание статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации, дата

вступления в силу: 01.01.2024.

**Изменение трудового законодательства выразились в сохранении**

**права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае**

**выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее достижения им**

**возраста полутора лет или работы в этот период у другого работодателя.**

Так, статья 256 ТК РФ в новой редакции звучит следующим образом: «По

заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по

обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска

определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или

по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется

место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в

стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного наз-начения страховой пенсии по старости)».

Кроме того, Федеральным законом от 30.01.2024 N 3-ФЗ внесены

изменения в статью 236 ТК РФ, дата вступления в силу: 30.01.2024.

2. **Уточнены положения о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат,**

**причитающихся работнику.**

Статья 236 ТК РФ звучит следующим образом: «При нарушении

работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть

повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или

трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной

компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

Федеральным законом от 14.02.2024 N 12-ФЗ внесены изменения в

положения статьи 261 ТК РФ, дата вступления в силу: 25.02.2024.

**Уточнены положения о трудовых гарантиях, предоставляемых**

**одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до шестнадцати**

**лет, другим лицам, воспитывающим таких детей без матери.**

Так, абз. 4 ст. 261 ТК РФ в настоящее время звучит так: «Расторжение

трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с

одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)».

3. Кроме того, Федеральным законом от 06.04.2024 N 70-ФЗ глава 41

дополнена статьей 264.1 **«Гарантии супруге (супругу) погибшего**

**(умершего) ветерана боевых действий»**, дата вступления в силу: 06.04.2024.

Статья 264.1. звучит так: «Расторжение трудового договора с супругой

(супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей

(не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допус-кается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых

действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным

пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336

настоящего Кодекса)».

Прокурор района

советник юстиции В.Б. Бадмаев