**Новое в законодательстве (август 2023):**

**Внесены изменения в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=D0EA4B54261C248D8790EE0571EEE3F9C7D73B3443396B07AAF4FDA46FE9DE1E8348451BBB63126DB6C26BC5D3KAsEF) от 04.08.2023г. №471-ФЗ).

Статьи Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) после внесенных изменений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу**

**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**](#Par6) **настоящей статьи.**

**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. 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.**

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение 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, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

[Положение](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D97C3B3E81B9E2F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8A74019FE6D260D8F887DE463D06DA339E81DE07D1ZFECG) о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, **на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемые в соответствии с** [**частью второй**](#Par6) **настоящей статьи.**

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, **на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемый в соответствии с** [**частью второй**](#Par6) **настоящей статьи**, или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. [Положение](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D97C343180BAE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8A74019FE6D360D8F887DE463D06DA339E81DE07D1ZFECG) о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

**Статья 351.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации**

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D87B9EDF455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8D750794B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D87B9EDF455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8D750794B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (**в том числе дополнительное** страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

**Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.**

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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. **При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных** [**частью одиннадцатой**](#Par42) **настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.**

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок **в соответствии с** [**частью первой**](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D86BBE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA88730194B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) **и** [**абзацами третьим**](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D86BBE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA887C0494B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG)**,** [**пятым**](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D86BBE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA887C0694B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG)**,** [**девятым**](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D86BBE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8A7C0897EC863AC8FCCE8A4F2202CC2D949FDEZ0E4G) **-** [**одиннадцатым части второй статьи 59**](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D86BBE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA887D0394B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) **настоящего Кодекса.**

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D87B9EDF455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8D750794B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D86BBE7F455C6499FBE06D66D9DFA3EBA88740496EC863AC8FCCE8A4F2202CC2D949FDEZ0E4G) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D87B9EDF455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8D750794B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](consultantplus://offline/ref=026E5F6E972773C55DE5004878EF89D979363D87B9EDF455C6499FBE06D66D9DFA3EBA8D750794B3832FD9A4C28F553C0ADA31969DZDEFG) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](#Par29) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Федеральный закон вступил в силу 04.08.2023г.