**Трудовое право и кадровое делопроизводство в 2019 г.**

**1. Изменения, вступившие в силу в 2019 г.**

1.1. Изменения в пенсионном законодательстве. Работники предпенсионного возраста: уголовная ответственность за нарушение их прав при приеме на работу и увольнении

**Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ**

«О внесении изменений в отдельные законодательные

акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий»

**Законом закреплен общеустановленный пенсионный возраст на уровне 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин** (сейчас – 60 и 55 лет соответственно). Изменение пенсионного возраста будет проходить **постепенно:** предполагается длительный **переходный период**, который начнется **с 1 января 2019 и завершится в 2028 г**.

Для тех, кто **должен был выйти на пенсию в 2019–2020 гг.,** предусмотрена **особая льгота** – выход **на полгода раньше** нового пенсионного возраста. Так, человек, который должен уходить на пенсию в январе 2020 г., сможет сделать это уже в июле 2019 г.

**Федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ**

«О внесении изменения в Уголовный кодекс РФ»

Внести в Уголовный кодекс Российской Федерации изменение, дополнив его статьей 144.1 следующего содержания:

"**Статья 144.1.** Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста.

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации."

**Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р**

(действует с 30.12.2018)

Утвердить прилагаемые:

Специальную [программу](#Par23) профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года;

[план](#Par78) мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года.

**Постановление Правительства РФ от 30.12.2018 № 1759**

**«О внесении изменений в государственную программу РФ**

**«Содействие занятости населения»**

На организацию профессионального обучения и дополнительного профобразования граждан предпенсионного возраста будут предоставляться средства федерального бюджета согласно утвержденным правилам.

**1.2. Диспансеризация работников,**

**взаимодействие работодателя с ПФР**

**Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ**

«О внесении изменения в Трудовой кодекс РФ»

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации изменение, дополнив его статьей 185.1 следующего содержания:

"**Статья 185.1.** Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.".

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 года.

**1.3. Изменения в определении условий труда**

**работников-инвалидов (ИПРА)**

[**Приказ**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300781/ded0f77afa9327ff640b499c30321aab3aea9744/#dst100067)**Минтруда России от 30.05.2018 N 322н**

(вступает в силу 1 января 2019 года)

С 2019 года работодателям будет легче определять, какие условия труда нужны инвалидам.

В [ИПРА](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221759/cc4b6eb7d82e34efce3cf1da18ba94813d31dc58/#dst100085) появится раздел с рекомендуемыми условиями труда. Ранее в программе можно было найти эту информацию, но в действующей редакции такого раздела нет.

Согласно изменениям инвалиду могут быть [рекомендованы](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300781/ded0f77afa9327ff640b499c30321aab3aea9744/#dst100067):

- дополнительные перерывы;

- оптимальные или допустимые условия труда;

- любые условия труда, но с учетом того, что выполнение работы может быть затруднено;

- работа при значительной помощи других лиц.

Работодателю предстоит учитывать эти сведения, когда он станет определять, какую работу поручить инвалиду.

**Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ  
"О внесении изменений в Закон РФ "О занятости населения в РФ"**

**Статья 1**

4. [главу III](http://internet.garant.ru/#/document/10164333/entry/300) дополнить [статьей 13.1](http://internet.garant.ru/#/document/10164333/entry/1310) следующего содержания:

**Статья 13.1. Сопровождение при содействии занятости инвалидов**

2. Для целей настоящего Закона под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя…

**Статья 24.1. Особенности организации содействия занятости инвалидов.**

**Статья 2**

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 года.

**1.4. Новая статистическая отчетность с 2019 г.: формы и их заполнение**

[**Приказ**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/#dst0)**Росстата от 06.08.2018 N 485**

(начало действия – 06.08.2018)

В 2019 г. следует сдать формы:

- [N 1-Т (условия труда)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/adb393c1ee98f758af1e5ebcca9fb6df534876b1/#dst100140) "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" - годовая за 2018 год;

- [N 3-Ф](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/940b61d1f85616519616390e1b3c743fcbbdcdef/#dst101006) "Сведения о просроченной задолженности по заработной плате" - месячная с отчета по состоянию на 1 февраля 2019 года;

- [N П-4](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/cd63b30e3eb2fd22163a7b9c0ea6d5409422a487/#dst104439) "Сведения о численности и заработной плате работников" - месячная с отчета за январь 2019 года;

- [N П-4 (НЗ)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/802dfd6c4e79d986d503e55aa4fd5d5c7fb92d48/#dst104558) "Сведения о неполной занятости и движении работников" - квартальная с отчета за I квартал 2019 года.

Обновленные формы в целом мало чем отличаются от прежних. Они содержат небольшие технические правки. Например, в порядке заполнения формы N П-4 ["предыдущий год"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_277496/91005d236cdd81654932d17d1d59bae5e7602cec/#dst104521) заменен на ["2017 год"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/91ded9829d9e5464b4272ddd1e3ce8432a92b72b/#dst104516). Аналогичные правки [предусмотрели](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/2ab4f2c568fc4676040f52b58a8b81b5cef4feab/#dst104622) для формы N П-4 (НЗ).

К важным изменениям относятся:

**Форма N 1-Т (условия труда)**

Перенесен срок подачи: не [19 января](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_277496/95dfc6871194d24071fba512c1c19bf68c9dbdb2/#dst100141), а [21 января](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/adb393c1ee98f758af1e5ebcca9fb6df534876b1/#dst100145).

В порядке заполнения формы [определено](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/a0baccc5497c99d82a0baf90217d84f9cb747c72/#dst100247), что организации, не работающие часть отчетного периода, должны представлять форму на общих основаниях. Они указывают, с какого времени не работают.

**Форма N 3-Ф**

В указаниях по заполнению формы [предусмотрели](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/27af157108d75b4f53fbd0e388cc6e98d0f80f62/#dst101074): когда ОП из другого субъекта закрыто, сведения о просрочке должны быть отражены по месту его нахождения в период образования задолженности по зарплате.

Организации, временно не работающие, но функционировавшие в течение части периода, форму [представляют](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304415/27af157108d75b4f53fbd0e388cc6e98d0f80f62/#dst101075) на общих основаниях. При этом они указывают, с какого времени не работают.

**Приказ Росстата от 27.12.2018 № 781**

**«Об утверждении форм федерального статистического наблюдения**

**с указаниями по их заполнению для проведения федерального статистического наблюдения численности и заработной платы**

**работников по категориям в организациях социальной сферы и науки»**

**1.5. Другие изменения**

[**Федеральный закон**](http://internet.garant.ru/#/document/72139588/entry/0)**от 27.12.2018 N 533-ФЗ**

Установлены условия освобождения от уголовной ответственности лиц, совершивших связанные с невыплатой заработной платы преступления.

**Уголовный кодекс РФ**

**"Статья 76.1.**Освобождение от уголовной ответственности в связи с возмещением ущерба"

**"Примечания.**

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления."

**Федеральный закон от 25.12.2018 № 481-ФЗ  
"О внесении изменения в статью 1 Федерального закона**

**"О минимальном размере оплаты труда"**

"**Статья 1.** Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года в сумме 11 280 рублей в месяц.".

**Статья 2**

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 года.

**Федеральный**[**закон**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301047/#dst100013)**от 27.06.2018 N 163-ФЗ**

(вступил в силу 8 июля 2018 года)

Раньше компании могли регистрировать иностранных сотрудников по месту нахождения организаций. С 8 июля необходимо, чтобы такие сотрудники были зарегистрированы там, где они проживают.

**Федеральный**[**закон**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310812/#dst0)**от 12.11.2018 N 420-ФЗ**

(вступает в силу 23.11.2018)

Речь идет о фиктивной постановке иностранца или лица без гражданства на учет по месту пребывания в нежилом помещении. Наказание [будет грозить](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310812/#dst100012) тем, кто поставит на учет по адресу организации иностранцев или лиц без гражданства, которые в реальности в ней не работают или не занимаются другой незапрещенной деятельностью. Еще один пример: иностранного сотрудника поставят на учет в помещении работодателя, но фактически он там [проживать](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308822/b14bc5974f4c3b261f43dac4e789dd90cf63aa1b/#dst63) не будет.

Нарушителей ждет:

- штраф от 100 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период до трех лет;

- либо принудительные работы на срок до трех лет;

- либо лишение свободы на срок до трех лет.

К последним двум наказаниям суд сможет добавить еще одно - лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

**Федеральный закон от 29.07.2018 N 257-ФЗ**

(вступил в силу 10.08.2018)

Работодатели будут сообщать МВД, что иностранец больше не живет в месте пребывания. С 10 августа 2018 г. у [принимающей стороны](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301159/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/#dst57) появилась возможность поспособствовать тому, чтобы иностранного сотрудника сняли с учета. Сообщать об убытии иностранца можно будет в территориальный орган МВД, через МФЦ или по почте.

**Федеральный**[**закон**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302863/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100010)**от 19.07.2018 N 215-ФЗ**

«О внесении изменения в статью 18.9 Кодекса Российской

Федерации об административных правонарушениях»

(вступает в силу 16 января 2019 года)

Статья 1

Внести в часть 2 статьи 18.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях изменение, изложив ее в следующей редакции:

"2. Непринятие приглашающей стороной установленных мер по обеспечению соблюдения приглашенным иностранным гражданином или лицом без гражданства режима пребывания (проживания) в Российской Федерации в части соответствия заявленной ими цели въезда в Российскую Федерацию фактически осуществляемой в период пребывания (проживания) в Российской Федерации деятельности или роду занятий либо непринятие приглашающей стороной установленных мер по обеспечению своевременного выезда приглашенного иностранного гражданина или лица без гражданства за пределы Российской Федерации по истечении определенного срока их пребывания в Российской Федерации -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.".

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении ста восьмидесяти дней после дня его официального опубликования.

**Федеральный**[**закон**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302858/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100010)**от 19.07.2018 N 216-ФЗ**

«О внесении изменения в статью 16 Федерального закона

"О правовом положении иностранных граждан в РФ"»

(вступает в силу 16 января 2019 года)

Статья 1

Внести в статью 16 Федерального закона от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" изменение, дополнив ее пунктом 6 следующего содержания:

"6. Приглашающая сторона принимает меры по обеспечению соблюдения приглашенным иностранным гражданином порядка пребывания (проживания) в Российской Федерации в части соответствия заявленной им цели въезда в Российскую Федерацию фактически осуществляемой в период пребывания (проживания) в Российской Федерации деятельности или роду занятий, а также по обеспечению своевременного выезда приглашенного иностранного гражданина за пределы Российской Федерации по истечении определенного срока его пребывания в Российской Федерации. Перечень и порядок применения указанных мер устанавливаются Правительством Российской Федерации.".

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении ста восьмидесяти дней после дня его официального опубликования.

Постановление Правительства РФ от 14.11.2018 № 1365

«Об установлении на 2019 г. допустимой доли иностранных

работников, используемых хозяйствующими субъектами,

осуществляющими на территории РФ отдельные виды

экономической деятельности»

**Проект приказа МВД России «Об утверждении формы проверочного листа**

**(списка контрольных вопросов), применяемого при осуществлении**

**федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции»**

**2. Перспективы перехода к электронному**

**кадровому делопроизводству**

**Приказ Минтруда России от 26.03.2018 № 194**

**«О проведении эксперимента по переводу в электронную форму**

**документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений»**

**Комментарий Минтруда России о введении электронной**

**трудовой книжки и кадрового документооборота в электронном**

**виде** (19.10.2018)

**По мнению бизнеса, ведение ряда документов только в электронном виде при рассмотрении споров в судебных органах или при проверках контрольно-надзорных органов создает высокие риски привлечения работодателей к ответственности. Проблемы при утере работодателем информации на электронных носителях, ошибки программного обеспечения при передаче и обработке данных в электронном виде могут также привести к принятию неправомерных решений контрольно-надзорными органами.**

При потере информации из корпоративных систем работодателя при ведении кадрового документооборота только в электронном виде, работнику будет затруднительно защитить свои права и гарантии.

Российский союз промышленников и предпринимателей и Федерация независимых профсоюзов России, которые уполномочены вести переговоры по законодательным инициативам в социально-трудовой сфере, выражают мнение о **необходимости поэтапности и тщательной проработки поправок в трудовое законодательство по вопросу ведения кадрового документооборота в организации только в электронном виде.**

Так, стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), представляющие общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, отмечают **нецелесообразность включения в законопроект о «трудовой книжке» норм о ведении всего кадрового документооборота в электронном виде в организации, что зафиксировано в протоколе РТК от 7 сентября 2018 года**.

**Минтруд России считает, что предварительно должны быть приняты решения в IT-сфере, касающиеся электронной цифровой подписи, архивного хранения данных, защиты передачи данных, юридической значимости электронных документов, в том числе в судебных спорах**.

Принятие законопроектов, которые имеют важное значение для перехода на электронный кадровый документооборот в организации, в соответствии с проектом паспорта национального проекта «Цифровая экономика в Российской Федерации» планируются в следующие сроки:

* декабрь 2018 года – по вопросам регулирования механизмов формирования и использования «облачной» электронной подписи, установления унифицированных требований к универсальной (единой) усиленной квалифицированной подписи, визуализации электронной подписи в электронном документе, уточнения правового статуса аккредитованного удостоверяющего центра,
* июле 2019 года – в части уточнения понятия электронного документа, определения процедур хранения документов, в том числе электронных, использования и хранения электронного дубликата (электронного образа) документа, а также в части формирования благоприятных правовых условий для сбора, хранения и обработки данных с использованием новых технологий.

С учетом этих изменений в законодательстве, а также высказанных предложений бизнес-сообщества и мнения представителей работников Минтруд России предполагает разработку законопроекта, который планируется принять в 2021 году.

**Проект Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой**

**кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения**

**сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)"**  
(подготовлен Минтрудом России 29.10.2018 г.)

**Доработанный текст проекта Федерального закона "О внесении изменений**

**в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения**

**сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)"**(подготовлен Минтрудом России от **05.12.2018**)

**3. Правовые позиции Конституционного Суда РФ,**

**которые необходимо учитывать в работе кадровых служб**

**Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П**

**«По делу о проверке конституционности части первой ст. 153**

**Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина,**

**К.К. Багирова и других»**

1. Признать [часть первую статьи 153](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304173/a6a0176ee414c56cbffecc3d3fe9c161603a3b35/#dst716) Трудового кодекса РФ не противоречащей [Конституции](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/#dst0) РФ, поскольку… она **предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников**, замещающих должности **гражданского персонала** воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ и **привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени…** **оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.**

2. **Выявленный** в настоящем Постановлении конституционно-правовой **смысл**[**части первой статьи 153**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304173/a6a0176ee414c56cbffecc3d3fe9c161603a3b35/#dst716) Трудового кодекса РФ **является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.**

4. Настоящее Постановление **окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.**

[**Постановление**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2018-10-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D309836%3Bdst%3D100054%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)**Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П**

## **“По делу о проверке конституционности части первой ст. 127 и части**

## **первой ст. 392 Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан**

## **М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других”**

Как ранее отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, **выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска служит специальной гарантией…**

При этом часть первая статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации **не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска**, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, **ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие саму выплату, ни иные подобные ограничения.** Напротив, **прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска…**

**положения статьи 9 Конвенции МОТ № 132 ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными ее статьями не затрагивают право работника на получение денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении и не ограничивают срок, в течение которого работник может обратиться в суд с требованием о ее взыскании…**

Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку содержащиеся в них положения - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - **не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска** и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее **взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.**

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации **является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.**

4. Настоящее Постановление **окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.**

Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 № 41-П

«По делу о проверке конституционности ст. 46 Федерального закона

"Об образовании в РФ" в связи с жалобой гражданки И.В. Серегиной

**1. Признать часть 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в РФ" не соответствующей Конституции РФ, ее статьям 1 (часть 1), 2, 7 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1) и 37 (часть 1), в той мере, в какой она - по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой в системе действующего правового регулирования, - используется в качестве обоснования прекращения трудового договора с воспитателями дошкольных образовательных организаций, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в РФ", успешно осуществляющими профессиональную педагогическую деятельность и признанными аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности.**

**4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.**