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

**Принят новый Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»** (Федеральный закон от 12.12.2023г. №565-ФЗ).

Действующий в настоящее время Федеральный закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 был принят 19.04.1991г.

Актуальность принятия нового закона обусловлена тем, что по сравнению с 1991 годом рынок труда претерпел значительные изменения. В новом Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023г. №565-ФЗ (далее – Федеральный закон) отражены изменившиеся реалии рынка труда.

Федеральный закон определяет правовые, экономические, организационные основы государственной политики в сфере занятости населения, государственного контроля за соблюдением законодательства о занятости населения.

Глава 9 Федерального закона предусматривает участие социальных партнеров в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения.

Параграф 2 главы 9 Федерального закона предусматривает участие профессиональных союзов, их объединений в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения:

**§ 2. Участие профессиональных союзов, их объединений**

**в разработке и реализации государственной политики в сфере**

**занятости населения**

**Статья 55. Полномочия профессиональных союзов, их объединений по разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения**

Профессиональные союзы, их объединения в установленном порядке:

1) участвуют в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения, в том числе в разработке и реализации государственных программ в сфере занятости населения, разработке и предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения;

2) участвуют в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере занятости населения;

3) вправе запрашивать информацию у федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации о реализации государственных программ в сфере занятости населения, предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения, вносить предложения о совершенствовании государственных программ в сфере занятости населения и нормативных правовых актов в сфере занятости населения;

4) осуществляют иные права, предусмотренные Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143) от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

**Статья 56. Взаимодействие профессиональных союзов, их объединений с органами службы занятости**

1. Профессиональные союзы, их объединения вправе запрашивать и получать у органов службы занятости информацию о положении на рынке труда в субъектах Российской Федерации и по иным вопросам социально-трудовой сферы.

2. Органы службы занятости вправе в рамках осуществления своих полномочий запрашивать необходимую информацию у профессиональных союзов, их объединений.

3. Органы службы занятости вправе направлять в профессиональные союзы, их объединения информацию, полученную от соответствующих работодателей в соответствии со [статьей 53](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464093&dst=100601) настоящего Федерального закона, для осуществления профсоюзного контроля за занятостью и соблюдением законодательства о занятости населения.

4. Профессиональные союзы, их объединения в случае осуществления профсоюзного контроля за занятостью на основе информации, указанной в [части 3](#Par16) настоящей статьи, информируют органы службы занятости о результатах такого контроля.

Федеральный закон вступает в силу 01.01.2024г., за исключением отдельных положений, вступающих в силу в иные сроки.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 25.12.2023г. №642-ФЗ).

После внесенных изменений статьи Трудового кодекса Российской Федерации действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) [сокращения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100537) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) [несоответствия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=101183);

6) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100325) работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом [тайны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100339) имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=105250) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442438&dst=122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451740&dst=6) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100350) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100521) от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации;**

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

[Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335296&dst=100151) проведения аттестации ([пункт 3 части первой](#Par7) настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#Par5) или [3 части первой](#Par7) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#Par22) или [8 части первой](#Par22) настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#Par23) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442438&dst=184) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации.**

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=102376) беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные [частью второй](#Par65) настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации**, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

**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 или войска национальной гвардии Российской Федерации**

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) 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 **или войска национальной гвардии 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 или войска национальной гвардии 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) 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 **или войска национальной гвардии 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](#Par91) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=370) и [абзацами третьим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=385), [пятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=387), [девятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=1898) - [одиннадцатым части второй статьи 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=392) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#Par34) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) 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 **или войска национальной гвардии 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) 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 или войска национальной гвардии 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 **или войска национальной гвардии 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](#Par76) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Федеральный закон вступил в силу 25.12.2023г.

**Проверена конституционность части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Н.А. Варнаковой, Л.Г. Жуковой, О.А. Котивец и Т.С. Кубряк** (Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023г. №56-П).

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать [часть четвертую статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=721) Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащей [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она предполагает, что в том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам [частей первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=716) - [третьей статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=2286) Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл [части четвертой статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=721) Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральному законодателю надлежит внести изменения в действующее правовое регулирование предоставления в соответствии с [частью четвертой статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=721) Трудового кодекса Российской Федерации дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Судебные решения по делам граждан Варнаковой Надежды Алексеевны, Жуковой Ларисы Георгиевны, Котивец Ольги Анатольевны и Кубряк Татьяны Степановны, вынесенные на основании [части четвертой статьи 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=721) Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

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

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).