

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА26 МАР 2025
2334-179**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 24.03.2025 № 223**
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ24 марта 20 25 г.

61. О проекте федерального закона № 858157-8 "Трудовой кодекс Российской Федерации" - внесен депутатами Государственной Думы Г.А.Зюгановым, И.И.Мельниковым, В.И.Кашиным, Н.В.Коломейцевым, Ю.В.Афониным, Д.Г.Новиковым, М.Ю.Авдеевым, А.А.Алехиным, О.Н.Алимовой, Н.В.Арефьевым, П.Р.Аммосовым, И.Н.Бабиным, М.Н.Берулавой, Е.И.Бессоновым, А.Ж.Бифовым, Н.И.Васильевым, С.А.Гавриловым, А.Е.Глазковой, М.В.Дробот, В.И.Егоровым, Н.Н.Езерским, Н.Н.Ивановым, Б.В.Иванюженковым, В.П.Исаковым, Л.И.Калашниковым, С.И.Казанковым, Г.П.Камневым, А.В.Корниенко, Р.И.Кочиевым, В.В.Куминым, А.В.Куриным, О.А.Лебедевым, С.Г.Левченко, Р.М.Лябиховым, В.М.Мархаевым, М.Н.Матвеевым, О.А.Михайловым, Н.И.Осадчим, С.П.Обуховым, Н.А.Останиной, С.М.Пантелеевым, Д.А.Парфеновым, А.В.Прокофьевым, М.Н.Прусаковой, С.Е.Савицкой, Ю.П.Синельниковым, О.Н.Смолиным, В.И.Соболевым, Р.И.Сулеймановым, К.К.Тайсаевым, А.О.Удальцовой, И.А.Филатовой, Н.М.Харитоновым, М.В.Щаповым, А.А.Ющенко

Принято решение:

1. Назначить Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов ответственным по законопроекту, Комитет Государственной Думы по государственному строительству и законодательству, Комитет Государственной Думы по экономической политике, Комитет Государственной Думы по промышленности и торговле, Комитет Государственной Думы по малому и среднему предпринимательству, Комитет Государственной Думы по энергетике, Комитет Государственной Думы по транспорту и развитию транспортной инфраструктуры, Комитет Государственной Думы по обороне, Комитет Государственной Думы по безопасности и противодействию коррупции, Комитет Государственной Думы по делам Содружества Независимых Государств, евразийской интеграции и связям с соотечественниками, Комитет Государственной Думы по региональной политике и местному самоуправлению, Комитет Государственной Думы по развитию Дальнего Востока и Арктики, Комитет Государственной Думы по защите семьи, вопросам отцовства, материнства и детства, Комитет Государственной Думы по аграрным вопросам, Комитет Государственной Думы по культуре, Комитет Государственной Думы

по развитию гражданского общества, вопросам общественных и религиозных объединений, Комитет Государственной Думы по физической культуре и спорту, Комитет Государственной Думы по молодежной политике, Комитет Государственной Думы по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству – соисполнителями.

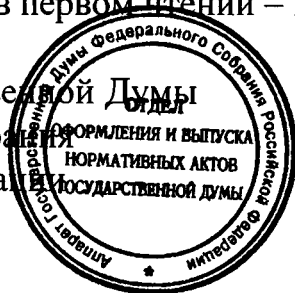
2. Включить указанный проект федерального закона в примерную программу законопроектной работы Государственной Думы в период весенней сессии (май) 2025 года в части программы законопроектной работы комитета.

3. Направить законопроект и материалы к нему в комитеты и комиссии Государственной Думы, во фракции в Государственной Думе, Президенту Российской Федерации, в Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Счетную палату Российской Федерации, Общественную палату Российской Федерации, законодательные органы субъектов Российской Федерации и высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для подготовки отзывов, предложений и замечаний, а также в Правовое управление Аппарата Государственной Думы для подготовки заключения.

4. Установить срок представления в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов отзывов, предложений и замечаний, а также заключений комитетов-соисполнителей, Правового управления Аппарата Государственной Думы до 23 апреля 2025 года.

5. Установить срок подготовки законопроекта к рассмотрению Государственной Думой в первом чтении – май 2025 года.

Председатель Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ



Государственная Дума ФСР

Дата 06.03.2025 19:17

№858157-8; 1.1

5 марта 2025 г.

№

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

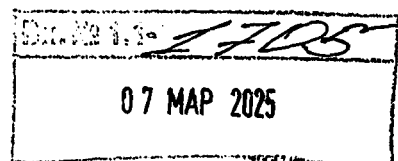
В.В. Володину

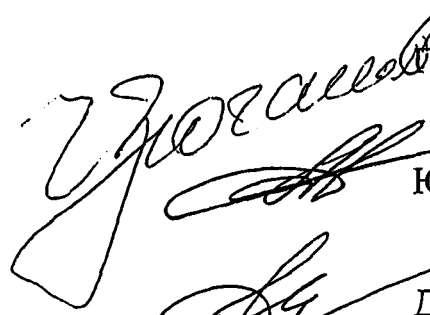
Уважаемый Вячеслав Викторович!

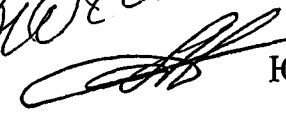
На основании статьи 104 Конституции Российской Федерации вносится проект федерального закона «Трудовой кодекс Российской Федерации», подготовленный депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Г.А. Зюгановым, И.И. Мельниковым, Ю.В. Афониним, В.И. Кашиным, Д.Г. Новиковым, Н.В. Коломейцевым, Г.П. Камневым и др.

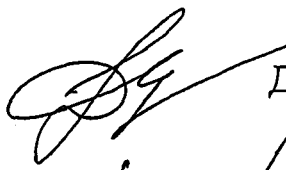
Приложения: 1. Текст законопроекта на 595 л.
2. Пояснительная записка на 16 л.
3. Перечень актов на 3 л.
4. Финансово-экономическое обоснование на 2 л.
5. Заключение Правительства Российской Федерации на 2 л.
6. Копии текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе.

Депутаты Государственной Думы:



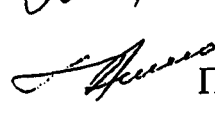
 А.А.Зюганов

 Ю.В.Афонин

 Д.Г.Новиков

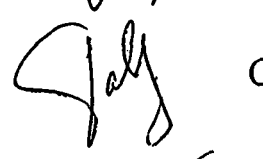
 М.Ю.Авдеев

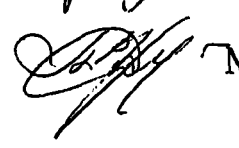
 О.Н.Алимова

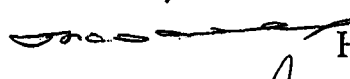
 П.Р.Аммосов

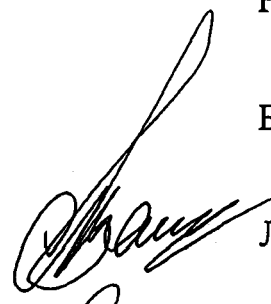
 М.Н.Берулава

 А.Ж.Бифов

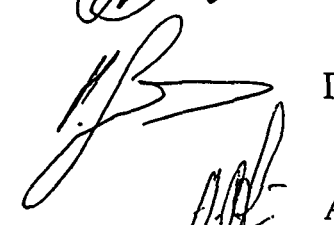
 С.А.Гаврилов

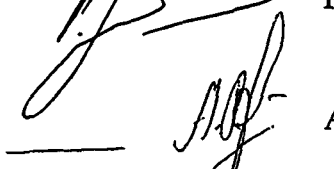
 М.В.Дробот

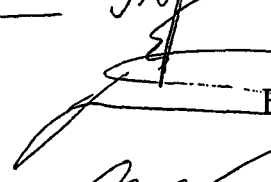
 Н.Н.Езерский

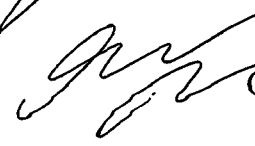
 Б.В.Иванюженков

 Л.И.Калашников

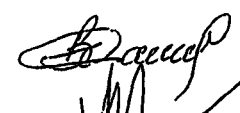
 Г.П.Камнев

 А.В.Корниенко

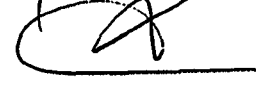
 В.В.Кумин

 О.А.Лебедев

 И.И.Мельников

 В.И.Кашин

 Н.В.Коломейцев

 А.А.Алехин

 Н.В.Арефьев

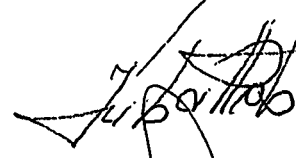
 И.Н.Бабич

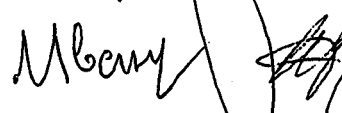
 Е.И.Бессонов

 Н.И.Васильев

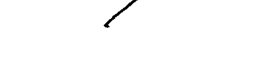
 А.Е.Глазкова

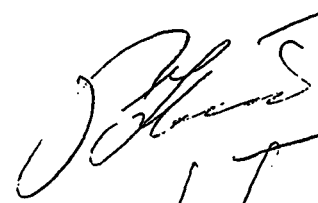
 В.И.Егоров

 Н.Н.Иванов

 В.П.Исаков

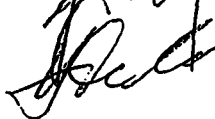
 С.И.Казанков

 Б.О.Комоцкий

 Р.И.Кочиев

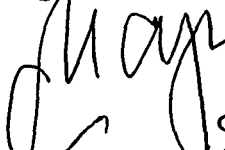
 А.В.Куринный

 С.Г.Левченко

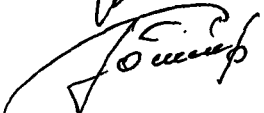
 Р.М.Лябихов
 М.Н.Матвеев
 Н.И.Осадчий

 Н.А.Останина

 Д.А.Парфенов

 М.Н.Прусакова

 Ю.П.Синельщиков

 В.И.Соболев

 К.К.Тайсаев

 И.А.Филатова

 С.А.Шаргунов

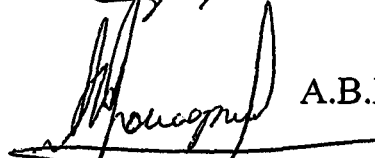
 А.А.Ющенко

 В.М.Мархаев

 О.А.Михайлов

 С.П.Обухов

 С.М.Пантелеев

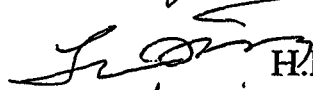
 А.В.Прокофьев

 С.Е.Савицкая

 О.Н.Смолин

 Р.И.Сулейманов

 А.О.Удальцова

 Н.М.Харитонов

 М.В.Щапов

Вносятся депутатами Государственной Думы
Г.А.Зюгановым, И.И.Мельниковым, В.И.Кашиним
Н.В.Коломейцевым, Ю.В.Афониным, Д.Г.Новиковым,
М.Ю.Авдеевым, А.А.Алехиным, О.Н.Алимовой,
Н.В.Арефьевым, П.Р.Аммосовым, И.Н.Бабичем,
М.Н.Берулавой, Е.И.Бессоновым, А.Ж.Бифовым,
Н.И.Васильевым, С.А.Гавриловым, А.Е.Глазковой,
М.В.Дробот, В.И.Егоровым, Н.Н.Езёрским,
Н.Н.Ивановым, Б.В.Иванюженковым, В.П.Исаковым,
Л.И.Калашниковым, С.И.Казанковым, Г.П.Камневым,
А.В.Корниенко, Р.И.Кочиевым, В.В.Куминым,
А.В.Куриным, О.А.Лебедевым, С.Г.Левченко,
Р.М.Лябиховым, В.М.Мархаевым, М.Н.Матвеевым,
О.А.Михайловым, Н.И.Осадчим, С.П.Обуховым,
Н.А.Останиной, С.М.Пантелеевым, Д.А.Парфеновым,
А.В.Прокофьевым, М.Н.Прусаковой, С.Е.Савицкой,
Ю.П.Синельщиковым, О.Н.Смолиным, В.И.Соболевым,
Р.И.Сулеймановым, К.К.Тайсаевым, А.О.Удальцовой,
И.А.Филатовой, Н.М.Харитоновым, М.В.Щаповым,
А.А.Ющенко

Проект 858157-8

Трудовой кодекс Российской Федерации

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства. Принципы правового регулирования труда.

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, улучшение демографической ситуации, повышение производительности труда в промышленности, повышение уровня жизни населения как залог увеличения темпов экономического роста.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учётом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнёрство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства,

отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, фактами обращений в защиту трудовых прав и законных интересов к работодателю, в контрольные (надзорные) органы, суд, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

В случае возникновения спорной ситуации или обвинений в дискриминации со стороны работника (соискателя работы), работодатель обязан предоставить всю необходимую информацию и доказательства, подтверждающие отсутствие дискриминации работников на рабочем месте.

Работодатель не должен препятствовать проведению расследования по фактам дискриминации.

Разрешить работникам (соискателям работы) использовать аудио- или видеофиксацию без согласования с представителями работодателя для сбора доказательств дискриминации и последующего использования в суде. Эти действия, если они направлены на защиту законных интересов, не могут повлечь уголовную, административную, дисциплинарную и иную ответственность.

Работодатель несёт ответственность за нарушение обязанности по доказыванию отсутствия дискриминации работников (соискателей работы) в соответствии с действующим законодательством.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещён.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от её выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой её не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Глава 2. Трудовое законодательство и нормы международного права

Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ положения настоящего Кодекса применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной названным Федеральным законом.

Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в настоящий Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации,

приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти

субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнёрства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчётности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесённым к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счёт бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень

трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

Статья 7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение каждого представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), в том числе мнение всех первичных профсоюзных организаций, объединяющих часть работников данного работодателя.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьёй 42 настоящего Кодекса порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Статья 8. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 9. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Не допускается применение правил международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определённом федеральным конституционным законом.

Статья 10. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы

трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учреждённых иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодёжи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом.

Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином

нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают своё действие в связи с:

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают своё действие в связи с:

истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Глава 3. Основания возникновения трудовых прав.

Статья 13. Основания возникновения трудовых прав

Трудовые права работников возникают при условии заключения трудового договора между работником и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

В случае отсутствия трудового договора трудовые права работника могут возникать на основе совершения фактической работы на предприятии или в организации при наличии иных документов, подтверждающих трудовые отношения.

Статья 14. Законодательное регулирование трудовых прав и обязанностей

Трудовые права и обязанности работников и работодателей определяются законодательством Российской Федерации. Все работники имеют право на равные условия труда в соответствии с законом.

При возникновении трудовых прав в связи с законодательным регулированием работодатель обязан информировать работников о их правах и обязанностях на рабочем месте.

Статья 15. Коллективные договоры и соглашения

При наличии коллективных договоров или соглашений работники имеют право на дополнительные гарантии и льготы, предусмотренные указанными документами, соблюдение которых обязательно для работодателей.

Коллективные договоры или соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Разработка и заключение коллективных договоров или соглашений осуществляется в порядке, установленном законодательством

Глава 4. Полномочия органов исполнительной власти в сфере труда и занятости при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности на всей территории Российской Федерации либо в отдельном регионе.

Статья 16. Чрезвычайные полномочия органов исполнительной власти в сфере труда и занятости

В случае угрозы возникновения или возникновения чрезвычайных ситуаций, а также при введении режима повышенной готовности на всей территории Российской Федерации или в отдельном регионе органы исполнительной власти в сфере труда и занятости:

обязаны незамедлительно координировать свои действия с другими компетентными органами, организациями и учреждениями на всех уровнях власти с целью обеспечения эффективного реагирования на чрезвычайные ситуации;

обязаны обеспечивать население и работодателей актуальной информацией о текущей ситуации, правилах и мерах безопасности, а также о влиянии чрезвычайных ситуаций на рынок труда и занятость;

имеют право принимать неотложные меры по ограничению рисков и устранению последствий чрезвычайных ситуаций в сфере труда и занятости, включая временное приостановление деятельности определенных предприятий или организаций, перераспределение рабочей силы и организацию временных рабочих мест;

имеют право предоставлять финансовую поддержку работникам и работодателям, подвергшимся негативным воздействиям чрезвычайных ситуаций, в том числе путём предоставления субсидий и компенсаций;

обязаны содействовать переквалификации и обучению работников, временно утративших возможность трудоустройства в результате чрезвычайных ситуаций, с целью обеспечения их будущего трудоустройства;

осуществляют контроль и надзор за выполнением мероприятий, направленных на смягчение последствий чрезвычайных ситуаций в сфере труда и занятости, и имеют право привлекать к ответственности за ненадлежащее исполнение соответствующих обязательств.

Статья 17. Завершение чрезвычайных ситуаций или режима повышенной готовности

По завершении чрезвычайных ситуаций и (или) режима повышенной готовности органы исполнительной власти в сфере труда и занятости обязаны провести анализ действий и результатов, а также разработать рекомендации по усовершенствованию системы подготовки и реагирования на подобные ситуации в будущем.

Статья 18. Особенности правового регулирования трудовых отношений при введении режима повышенной готовности

При введении режима повышенной готовности в организациях и предприятиях Российской Федерации работодатели обязаны установить и регламентировать режим оплачиваемых нерабочих дней для работников, находящихся в данном режиме.

Режим оплачиваемых нерабочих дней должен обеспечивать соответствующее вознаграждение работникам, находящимся в режиме повышенной готовности, за дни, когда они не привлекаются к выполнению основных рабочих обязанностей.

Работодатели имеют право устанавливать условия и порядок оплаты нерабочих дней в режиме повышенной готовности, соблюдая минимальные стандарты, установленные законодательством Российской Федерации.

На режим повышенной готовности распространяются иные нормы Трудового кодекса Российской Федерации, включая нормы, касающиеся вынужденного простоя, а также иных режимов, установленных законодательством.

Права и обязанности работников и работодателей в режиме повышенной готовности подробно регламентируются в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами организации.

Нарушение установленных правил режима повышенной готовности и оплачиваемых нерабочих дней влечёт за собой ответственность согласно действующему законодательству.

Порядок установления и регламентации режима оплачиваемых нерабочих дней и распространения норм Трудового кодекса Российской Федерации на режим повышенной готовности определяется Правительством Российской Федерации на основе предложений Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Раздел II. Трудовые правоотношения

Глава 5. Общие положения о трудовых правоотношениях. Основания возникновения трудовых отношений. Аналогия права и аналогия закона в трудовых правоотношениях.

Статья 19. Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Статья 20. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Трудовые отношения могут возникать в следующих случаях и порядке, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации:

при избрании на должность, включая случаи, когда такая должность учреждена в соответствии с законодательством или уставом (положением) организации;

при избрании по конкурсу на замещение соответствующей должности, при условии проведения конкурсной процедуры в соответствии с законодательством и установленными правилами организации;

при назначении на должность или утверждении в должности, включая случаи, когда такие действия осуществляются в соответствии с законодательством или уставом (положением) организации;

при направлении на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счёт установленной квоты, при условии соблюдения процедур, установленных законодательством;

при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы в соответствии с законодательством и порядком, установленными для данного вида гражданской службы;

при наличии судебного решения о заключении трудового договора, вынесенного судом в установленном законом порядке.

Порядок заключения и исполнения трудового договора в случаях, указанных в настоящей статье, определяется соответствующими положениями настоящего Кодекса и иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Статья 21. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определённой трудовой функции.

Статья 22. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Статья 23. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

Статья 24. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не

обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 19 настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Матери, занимающиеся воспитанием трёх и более детей без официального трудоустройства, имеют право заключить трудовой договор с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации до достижения младшим ребёнком 18-летнего возраста.

Данный трудовой договор должен быть учтён при расчёте трудового стажа.

Статья 25. Применение трудового законодательства по аналогии

В случаях, когда предусмотренные настоящим Кодексом отношения прямо не урегулированы законодательством или соглашением сторон и отсутствует применимый к ним обычай, к таким отношениям, если это не противоречит их существу, применяется трудовое законодательство, регуливающее сходные отношения (аналогия закона).

При невозможности использования аналогии закона права и обязанности сторон определяются исходя из общих начал и смысла трудового законодательства (аналогия права) и требований добросовестности, разумности и справедливости.

Глава 6. Субъекты трудовых правоотношений.

Статья 26. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

Для целей настоящего Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие

предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица,

не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объёме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объёме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой - десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Статья 27. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

Статья 28. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты и отменять их (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). При наличии достаточных оснований суды могут при рассмотрении соответствующих исковых заявлений от работников или их представителей отменять локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов,

внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

обеспечить проезд работника до места работы и обратно при отсутствии возможности воспользоваться общественным транспортом (ночные смены, неразвитая сеть общественного транспорта в определённой местности, чрезвычайные обстоятельства и иные схожие обстоятельства);

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

принимать локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда, которыми устанавливаются порядок определения оснований для выплаты заработной платы, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, а также основания для отказа работодателя в осуществлении таких выплат;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

информировать всех представителей работников о разрабатываемых локальных нормативных актах и учитывать их мнение при подготовке и принятии упомянутых актов в порядке, установленном настоящим Кодексом;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Глава 7. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Статья 29. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждается Правительством Российской Федерации.

Статья 30. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Глава 8. Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Статья 31. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ведомственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

защита в специализированных трудовых судах;

судебная защита в судах общей юрисдикции.

Глава 9. Участие работников в установлении условий труда.

Статья 32. Общие положения об установлении условий труда

Работники имеют право на участие в установлении условий труда и обсуждении вопросов, касающихся их рабочих мест, заработной платы, условий охраны труда, профессиональной подготовки и других аспектов, влияющих на их трудовую деятельность.

Участие работников в установлении условий труда осуществляется через их представителей или путём общего согласования с работодателем на основе равенства сторон.

Статья 33. Информирование и консультации работодателя

Работодатель обязан обеспечивать работников информацией о вопросах, касающихся их условий труда, и проводить консультации по существенным изменениям, которые могут повлиять на трудовую деятельность работников.

Работодатель также обязан информировать работников о результатах проведённых консультаций и учитывать предложения работников по улучшению условий труда.

Статья 34. Участие профессиональных союзов в установлении условий труда

Профессиональные союзы, представляющие интересы работников, имеют право на участие в установлении условий труда через проведение коллективных переговоров с работодателями.

Результаты коллективных переговоров, проводимых профессиональными союзами, могут быть зафиксированы в коллективном договоре или иных соответствующих документах.

Статья 35. Участие через представителей работников

Работники имеют право избирать своих представителей для участия в обсуждении и заключении соглашений организации условий труда и систем заработной платы, в том числе на конференции (общем собрании) трудового коллектива, на которой присутствуют не менее половины работников, при этом указанная конференция (общее собрание) может выбрать своим представителем любой действующий в организации профсоюз.

Представители работников имеют право на информацию и документы, касающиеся условий труда и систем заработной платы, необходимые для реализации их полномочий.

Работодатель обязан проводить консультации и переговоры с представителями работников и учитывать их мнение при принятии решений, касающихся условий труда и систем заработной платы.

Раздел III. Права профессиональных союзов в сфере трудовых отношений

Глава 10. Общие положения. Основные понятия и правовая основа деятельности профессиональных союзов. Общая характеристика правового статуса профессиональных союзов.

Статья 36. Право на объединение в профессиональные союзы

Профессиональный союз (профсоюз) - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Граждане Российской Федерации, проживающие вне её территории, могут состоять в российских профсоюзах.

Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Статья 37. Правовая основа деятельности профессиональных союзов

Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и

гарантии их деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом, другими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации.

Законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Если международными договорами Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные настоящим Кодексом, то применяются правила международных договоров и конвенций.

Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определённом федеральным конституционным законом.

Глава 11. Основные права профессиональных союзов в области установления и применения условий труда. Гарантии прав профессиональных союзов и выборных профсоюзных работников.

Статья 38. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские, межрегиональные профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими, межрегиональными профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны обеспечить право беспрепятственного и без предварительного уведомления прохода

профсоюзных инспекторов труда на территорию соответствующей организации.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приёму в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

беспрепятственно получать доступ к информации о трудовых правах и условиях труда работников.

Работодатели обязаны сотрудничать с профессиональными союзами и обеспечивать им доступ к информации и местам проверок, необходимым для осуществления контроля.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Статья 39. Представительство профессиональными союзами интересов работников в коллективных переговорах и разрешении коллективных трудовых споров

В целях защиты интересов работников и соблюдения принципов социального партнёрства при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров, любые профсоюзные организации, действующие на территории Российской Федерации, имеют право представлять интересы работников в соответствии с уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, их первичных профсоюзных организаций.

Профсоюзные организации, действующие на местах, могут также представлять интересы работников в коллективных переговорах и коллективных трудовых спорах, если они соответствуют установленным законом требованиям.

Работодатели обязаны признавать профсоюзные организации, действующие в соответствии с настоящей статьёй, как законных представителей интересов работников при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров.

Коллективные переговоры и разрешение коллективных трудовых споров проводятся в соответствии с законом и учитывают интересы как работников, так и работодателей.

Статья 40. Принятие решений работодателем с учётом мнения профсоюзного органа

Работодатель принимает решения с учётом мнения каждого соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 41. Порядок учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборные органы каждой первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или части его работников и уведомившей работодателя о своём появлении.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной

организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Статья 42. Порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 134 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую

государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдаёт работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Статья 43. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённым от основной работы

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 134 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В установленный уставом соответствующего профсоюза срок проведения ближайшего заседания исполнительного органа, но не более одного месяца со дня получения от работодателя проекта приказа и копий

документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 134 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет в письменной форме работодателю своё решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учёта решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 134 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учётом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В установленный уставом соответствующего профсоюза срок проведения ближайшего заседания исполнительного органа, но не более одного месяца со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный

профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет в письменной форме работодателю своё мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учёта мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трёх рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдаёт работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 134 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность), а также время обжалования в суде несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением.

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 134 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьёй 42 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учёбы. Конкретные условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях могут определяться коллективным договором, соглашением между работодателем и профсоюзной организацией. Коллективным договором, соглашением могут

устанавливаться иные не ухудшающие условия оплаты времени участия в этих мероприятиях, а также компенсации расходов по участию в указанных мероприятиях. Отсутствие коллективного договора, соглашения или неучастия нем профсоюзной организации не является основанием для работодателя по отказу в предоставлении указанных гарантий членам выборных коллегиальных органов профессиональных союзов.

Направление лиц, указанных в части первой настоящей статьи, в служебные командировки, перевод их на другое рабочее место в другое структурное подразделение (цех, отдел) допускается только с согласия работника. Отказ в предоставлении этому работнику работы по причине простоя (в случае, если простой затрагивает небольшое количество работников, включая лиц указанных в части первой настоящей статьи), отстранение его от работы по решению комиссии как о не прошедшем проверку знаний и навыков в области охраны труда (в случае, если представитель профсоюзной организации в составе комиссии не согласился с решением комиссии по проверке знаний), перевод вследствие признания работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (в случае, если представитель профсоюзной организации в составе комиссии не согласился с решением аттестационной комиссии) допускается только с согласия выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Работодатель вправе обжаловать несогласие профсоюзной организации в суде.

Статья 44. Гарантии освобождённым профсоюзным работникам

Работнику, освобождённому от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации или общероссийского (межрегионального) профессионального союза (далее также - освобождённый профсоюзный работник), после прекращения его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её

отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) трудовой договор с ним расторгается в соответствии с частью второй статьи 134 настоящего Кодекса. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) первичная профсоюзная организация либо общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок в профессиональном союзе на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года, за исключением случая прекращения полномочий вследствие исключения его из профсоюза.

Время работы освобождённого профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Освобождённые профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

В случае освобождения освобождённого профсоюзного работника от работы в связи с его избранием на выборную должность первичная профсоюзная организация или общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз заключает с освобождённым профсоюзным работником трудовой договор на условиях совместительства. В этом случае трудовой договор по основному месту работы не расторгается. Коллективным договором, соглашением, заключённым между работодателем и профсоюзной организацией, может быть предусмотрен порядок и условия сохранения заработной платы за освобождённым профсоюзным работником

за счёт средств работодателя, в этом случае договор на условиях совместительства с первичной профсоюзной организацией или общероссийским (межрегиональным) профессиональным союзом не заключается.

Статья 45. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 134 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 43 настоящего Кодекса.

Статья 46. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций

Работодатель обязан безвозмездно предоставить всем выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование всем выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые

им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства каждой первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт каждой профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Глава 12. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

Статья 47. Ответственность за нарушение прав профсоюзов

Профсоюзы имеют право на свободное и независимое осуществление своей деятельности в соответствии с их уставами и законодательством Российской Федерации.

Любые действия, направленные на ограничение или подавление законной деятельности профсоюзов, а также ущемление их прав и интересов, запрещаются и влекут за собой ответственность в установленном законом порядке.

Статья 48. Ответственность работодателя за нарушение прав профсоюзов

Работодатель не вправе препятствовать деятельности профсоюзов, воздействовать на членов профсоюза в целях ограничения их участия в профсоюзной деятельности или принуждать их к выходу из профсоюза.

Нарушение прав профсоюза включает в себя:

а) отказ предоставить профсоюзу информацию, необходимую для реализации его целей и задач;

б) воспрепятствование деятельности профсоюза, включающее в себя запрет на проведение собраний, съездов, конференций и других мероприятий;

в) угрозы, дискриминация или иные меры воздействия со стороны работодателя на членов профсоюза с целью ограничить их профсоюзную деятельность;

г) увольнение, перевод на менее выгодные условия труда или иные меры дисциплинарного воздействия по причине членства работника в профсоюзе или иного участия в его деятельности;

д) нарушение условий коллективного договора или соглашения, содержащих положения, связанные с профсоюзной деятельностью или правами и гарантиями членов профсоюза.

В случае выявления фактов нарушения прав профсоюзов работодатель несёт ответственность согласно действующему законодательству.

Статья 49. Возмещение ущерба и санкции

При нарушении прав профсоюзов их члены, руководители профсоюзов или органы управления профсоюзом имеют право на возмещение причинённого ущерба как физическим, так и юридическим лицам.

За нарушение прав профсоюзов и их членов должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

Раздел IV. Социальное партнёрство в сфере труда

Глава 13. Общие положения.

Статья 50. Социальное партнёрство в сфере труда

Социальное партнёрство в сфере труда представляет собой согласованное взаимодействие между работниками, их представителями, работодателями, их объединениями, а также государством в целях регулирования трудовых и социально-экономических отношений на основе диалога и взаимного уважения.

Социальное партнёрство в сфере труда направлено на содействие разрешению конфликтов, обеспечение соблюдения прав и законных интересов работников и работодателей, а также на совместное содействие созданию благоприятных условий для труда и социального развития.

Государство обязуется содействовать развитию и функционированию социального партнёрства в сфере труда, включая меры по обеспечению информационной прозрачности, защите прав и законных интересов всех сторон социального партнёрства.

Стороны социального партнёрства в сфере труда несут обязанность соблюдать законодательство Российской Федерации о защите прав и законных интересов работников и работодателей.

Социальное партнёрство в сфере труда не подразумевает допустимости дискриминации или нарушения прав и законных интересов работников и работодателей по каким-либо признакам.

Особенности реализации социального партнёрства в сфере труда с учётом защиты прав и законных интересов работников и работодателей могут быть установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 51. Основные принципы социального партнёрства

Основными принципами социального партнёрства являются:

равноправие сторон;

уважение и учёт интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Статья 52. Стороны социального партнёрства

Сторонами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнёрства в случаях, когда они

выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Статья 53. Формы социального партнёрства

Социальное партнёрство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Глава 14. Система социального партнёрства. Представители работников и работодателей в социальном партнёрстве.

Статья 54. Уровни социального партнёрства

Социальное партнёрство осуществляется на:

федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Статья 55. Представители работников

Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Статья 56. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или

изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Статья 57. Иные представители работников

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет не менее 10 процентов работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Иной представитель (представительный орган) прекращает свои полномочия с момента объединения первичной профсоюзной организацией более половины работников или получения ею полномочий представлять интересы всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, или формирования единого представительного органа работников.

Статья 58. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Статья 59. Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнёрства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Статья 60. Иные представители работодателей

Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов

Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

Глава 15. Органы социального партнёрства.

Статья 61. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители всех общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнёрства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, продления коллективного договора, а также могут образовываться комиссии по социальному страхованию, по регулированию кадровых, организационных, производственных и иных вопросов социально-трудовых отношений.

Статья 62. Участие органов социального партнёрства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнёрства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов

государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Глава 16. Коллективные переговоры

Статья 63. Ведение коллективных переговоров

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению, продлению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители работников вправе привлекать к участию в коллективных переговорах специалистов (медиаторов, юристов, экономистов и иных лиц), а также представителей соответствующих профсоюзных организаций. Работодатель не вправе препятствовать непосредственному участию указанных лиц в коллективных переговорах.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

В случае инициирования коллективных переговоров стороной работодателя, он обязан направить соответствующее предложение одновременно в каждую из первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников. Порядок ведения переговоров стороной работников определяется частями 2-5 статьи 64 Кодекса. Перед изданием приказа о начале работы комиссии по коллективным переговорам, работодатель обязан убедиться в том, что сторона работников сформирована в соответствии с правилами частей 2-5 статьи 64 Кодекса.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами профсоюзов, в состав которых входят лица, представляющие интересы работодателя, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 64. Порядок ведения коллективных переговоров

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности не менее 10 процентов работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включён представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая не менее 10 процентов работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. При этом указанная профсоюзная организация наделяется правом по ведению коллективных переговоров от имени работников посредством сбора подписных листов работников в поддержку права профорганизации на ведение коллективных переговоров. Работодатель обязан содействовать представителям профорганизации в сборе подписей и не вправе мешать ему.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют не менее 10 процентов

работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии её выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделённые правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй - четвёртой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своём решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый

представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учётом количества представляемых ими членов профсоюзов.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Статья 65. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 66. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 17. Коллективные договоры и соглашения

Статья 67. Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.

Статья 68. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

поддержка добровольчества (волонтёрства) и благотворительной деятельности;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определённые сторонами.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Статья 69. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 70. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более шести лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности и иные права, предусмотренные коллективным договором, распространяются на все профсоюзные организации, представляющие интересы части работников работодателя. В случае, если действие дополнительных прав и гарантий связано с исполнением профсоюзной организацией обязательств, то для получения этих дополнительных прав и гарантий такая профсоюзная организация вправе взять на себя данные обязательства, направив соответствующие уведомление работодателю о присоединении к коллективному договору. При этом для присоединения к коллективному договору согласие его сторон не требуется.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 71. Изменение, дополнение и продление коллективного договора

Изменение, дополнение и продление коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 72. Соглашение. Виды соглашений

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции.

По договорённости сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трёхсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счёт средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними

экономических отношений на федеральном уровне и заключается между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации и заключается между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в соответствующий округ, межрегиональными объединениями профсоюзов и межрегиональными объединениями работодателей.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации и заключается между органами исполнительной власти соответствующего субъекта, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей указанного субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнёрства между соответствующими объединениями работодателей и объединениями профсоюзов.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования и заключается между органами местного самоуправления, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнёрства по отдельным направлениям регулирования

социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

На локальном уровне могут заключаться соглашения работодателя с любой действующей на данном предприятии (в организации) профсоюзной организацией, вне зависимости от её численности, по вопросам развития социального партнёрства, в том числе участия работников в управлении предприятием (организацией), условия, предоставления дополнительных прав и гарантий профсоюзной деятельности, регулирования порядка и условий реализации законных прав профсоюзных организаций.

Статья 73. Содержание и структура соглашения

Содержание и структура соглашения определяются по договорённости между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера её условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в её условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

гарантии, компенсации и льготы работникам;

режимы труда и отдыха;

занятость, условия высвобождения работников;

подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;

условия и охрана труда;

развитие социального партнёрства, в том числе участие работников в управлении организацией;

дополнительное пенсионное страхование;

другие вопросы, определённые сторонами.

Статья 74. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счёт средств федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта

соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путём вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определённых этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Статья 75. Действие соглашения

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трёх лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трёх лет.

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в

объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключённого в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления (статья 60 настоящего Кодекса).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвёртой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в

отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

По предложению сторон заключённого на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространённым на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников

данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключённых на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Статья 76. Изменение и дополнение соглашения

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения.

Статья 77. Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключённые на федеральном уровне социального партнёрства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления

полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Статья 78. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. На локальном и иных уровнях правом осуществления контроля за выполнением коллективного договора обладают профсоюзные организации вне зависимости от их численности, в том числе и те, которые не участвовали в заключении коллективного договора.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны осуществляют указанный контроль в порядке, установленном сторонами. Такой порядок может быть также установлен коллективным договором, соглашением.

Глава 18. Участие работников в управлении организацией.

Статья 79. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Статья 80. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию, в том числе за счёт формирования совместных комиссий по вопросам, связанным с охраной труда, организации труда и процессов, кадровым вопросам и социально-бытовому обслуживанию и по другим вопросам;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

иные формы, определённые настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Статья 81. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса

Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями части первой настоящей статьи, вправе представитель (представительный орган) работников, определяемый в соответствии со статьями 55-57 настоящего

Кодекса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Глава 19. Ответственность сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах, за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Статья 82. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Статья 83. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Раздел V. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Глава 20. Общие положения о занятости и трудоустройстве в Российской Федерации. Основные направления государственной политики в области занятости населения.

Статья 84. Положения о занятости и трудоустройстве

Государство гарантирует право граждан на доступ к достойному труду, включая возможность трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки.

Все граждане Российской Федерации имеют равные возможности для поиска работы, профессионального развития и трудоустройства.

Статья 85. Основные направления государственной политики в области занятости населения

Развитие региональных программ поддержки занятости, направленных на стимулирование занятости населения, создание новых рабочих мест, развитие предпринимательства, поддержку самозанятости и развитие социального предпринимательства.

Программы повышения профессиональной квалификации и переквалификации населения с учётом рыночных потребностей, а также содействие в трудоустройстве молодёжи, инвалидов и других уязвимых групп населения.

Повышение эффективности системы трудоустройства, включая развитие информационных технологий в сфере занятости, улучшение механизмов социальной защиты безработных и развитие государственной службы занятости.

Статья 86. Содействие развитию специализированных организаций

Координация и содействие деятельности государственных органов, некоммерческих и частных организаций в области занятости и трудоустройства с целью совершенствования механизмов подбора кадров, оценки потребностей на рынке труда, и оказания поддержки работодателям и работникам.

Развитие сотрудничества между образовательными учреждениями, предприятиями и государственными учреждениями с целью создания адаптированных образовательных программ, соответствующих потребностям рынка труда.

Глава 21. Право граждан на трудоустройство.

Статья 87. Гарантии равенства при трудоустройстве

Все граждане Российской Федерации имеют право на трудоустройство без какой-либо дискриминации на основании расы, национальности, пола, возраста, инвалидности, религии, социального происхождения, языка, убеждений, членства в общественных объединениях или любых других обстоятельств.

Работодатели несут обязанность обеспечивать равные возможности для всех кандидатов на трудоустройство и принимать меры по предупреждению дискриминации при приёме на работу.

Статья 88. Открытость вакансий и информирование

Работодатели обязаны публично предоставлять информацию о доступных вакансиях и условиях труда, а также ожидаемых требованиях к кандидатам.

В информации о вакансиях должны быть указаны следующие сведения:

- наименование вакансии;
- требования к кандидатам;
- условия труда и оплата труда;
- сроки приёма документов от кандидатов;

контактная информация для связи.

Основные данные о вакансиях должны быть доступны как в оффлайн, так и в онлайн источниках, с целью обеспечения прозрачности в трудоустройстве.

Периодичность обновления информации о вакансиях и обеспечения открытости вакансий должна быть не реже одного раза в месяц.

Невыполнение требований данной статьи влечёт за собой ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством.

Статья 89. Защита прав соискателей на трудоустройство

Запрещается требовать от соискателей работ на каких-либо условиях, нарушающих их права, действующее законодательство или нормы международного права, а также предъявлять требования, не связанные с осуществлением их профессиональной деятельности.

Граждане имеют право на защиту от неправомерных действий работодателей при трудоустройстве согласно законодательству Российской Федерации.

Глава 22. Государственные органы занятости и их полномочия.

Статья 90. Организация государственной политики в области занятости

Государственные органы занятости Российской Федерации осуществляют координацию и регулирование занятости населения, разрабатывают и реализуют меры по созданию условий для достижения полной занятости.

Они также поддерживают развитие рынка труда, оказывают помощь в трудоустройстве граждан, предоставляют профессиональное консультирование и информационные услуги.

Статья 91. Полномочия государственных органов занятости

Государственные органы занятости осуществляют анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, определяют

приоритетные отрасли для поддержки занятости, и разрабатывают соответствующие программы и меры поддержки.

Они оказывают поддержку при профессиональной переподготовке, обучении новым навыкам и адаптации к изменениям на рынке труда, в том числе за счёт организации и финансирования образовательных программ.

Статья 92. Меры социальной поддержки населения в области занятости

Государственные органы занятости предоставляют социальную поддержку гражданам в переходный период между работами, в том числе посредством выплат пособий по безработице и других социальных выплат.

Они также осуществляют программы по стимулированию предпринимательской активности, включая поддержку самозанятости и развитие малого и среднего предпринимательства.

Глава 23. Правовой статус безработного

Статья 93. Определение статуса безработного

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые ищут работу, зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы к ней приступить в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Процедура установления статуса безработного, а также критерии присвоения статуса, определяются законодательством Российской Федерации.

Статья 94. Права и обязанности безработного

Безработные имеют право на государственную поддержку в период поиска работы, включая получение пособия по безработице и других социальных выплат, предусмотренных законодательством.

Государство обязуется обеспечить осуществление прав безработных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Безработные обязаны активно искать работу, принимать участие в программах повышения квалификации и переподготовки, предлагаемых государственными службами занятости.

Они также обязаны соблюдать установленные законодательством обязательства для получения социальной поддержки в период безработицы.

Статья 95. Содействие государства в трудоустройстве безработных

Государство обязуется предоставить безработным поддержку в трудоустройстве, включая информационную помощь, меры по стимулированию занятости и возможности для участия в общественных полезных работах или других программах трудоустройства.

Осуществление государственной поддержки в трудоустройстве безработных определяется законодательством и осуществляется через государственные службы занятости.

Государственные службы занятости обеспечивают трудоустройство безработных, прошедших профессиональную переподготовку по специальности по направлению государственных служб занятости за счет средств бюджета или имеющих соответствующую профессиональную квалификацию. При этом обеспечивается трудоустройство безработного на рабочее место (должность), уровень заработной платы на котором не ниже средней в данном субъекте Российской Федерации для специальности, по которой пройдена указанная профессиональная переподготовка.

Раздел VI. Трудовой договор

Глава 24. Общие положения. Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Понятие и стороны трудового договора

Статья 96. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда,

предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 97. Запрещение заёмного труда

Заёмный труд запрещён.

Заёмный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. Выполняемая работа не должна соответствовать видам деятельности физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника.

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 96 настоящего Кодекса.

Статья 98. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. В случае если трудовая функция работника устанавливается должностной (рабочей, производственной) инструкцией или иным документе, то эти документы должны быть приложением к трудовому договору, а изменение трудовой функции в этих документах допускается только с согласия работника;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон,

закключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, при этом указанный срок не может превышать пяти лет;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой

договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 99. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 100 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 100 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

Трудовой договор, заключенный на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

Статья 100. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определённый период или для выполнения заведомо определённой работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах

государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные полезные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных

организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 101. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 102. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой

работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 69 настоящего Кодекса.

Статья 103. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 240 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 104. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Статья 105. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся); справки о заработной

плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трёх рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть её работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 111 и 138 настоящего Кодекса.

Глава 25. Общий порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

Статья 106. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключён с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 107. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи,

национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации, а также личностных качеств работника, например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли), не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 108. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными

правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое даётся в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 109. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению

которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учётом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

Статья 110. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную или временную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в течение пяти дней с момента с момента награждения.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Статья 111. Сведения о трудовой деятельности

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного

пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Статья 112. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора

должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Статья 113. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 114. Оформление приёма на работу

Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

При приёме на работу (до подписания трудового договора и фактического допущения работника к работе) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

По требованию работника работодатель обязан предоставить ему в электронной форме все документы, с которыми ознакомливается работник под роспись.

Статья 115. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 116. Испытание при приёме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник

фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 112 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных

обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Статья 117. Результат испытания при приёме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Глава 26. Аттестация работников.

Статья 118. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Аттестация работника - оценка деловых качеств и квалификации работника с целью установления его соответствия занимаемой должности.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции.

Статья 119. Порядок разработки и утверждения критериев к аттестации работника

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-аттестационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 120. Порядок проведения аттестационных мероприятий

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учётом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Статья 121. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 122. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

Глава 27. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу.

Статья 123. Изменение определённых сторонами условий трудового договора

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной и электронной форме.

Считать заключённым и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определённых сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких изменённых условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, с даты начала работы в изменённых условиях.

Статья 124. Перевод на другую работу. Перемещение

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и в другую местность без смены места нахождения работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника и с учётом мнения органа соответствующей профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 125 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 130 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Статья 125. Временный перевод на другую работу

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на

срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работник имеет право заменить порядок компенсации, причинённого ущерба, выполнением альтернативной работы в организации. При выполнении альтернативных видов работ заключается дополнительное соглашение

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного или электронного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 126. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного или электронного согласия

работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 130 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 130 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 127. Изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной или электронной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной или электронной форме предложить ему 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 учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При согласии работника занять одну из предложенных вакантных должностей работодатель обязан предоставить ему указанную должность с заключением соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору соответствующего работника. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в порядке,

определённом для расторжения трудового договора по сокращению численности работников.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 134 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьёй, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Статья 128. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 130 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчинённости) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 130 настоящего Кодекса.

Статья 129. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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 учётом 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 работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием

для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Глава 28. Отстранение от работы. Прекращение трудового договора.

Статья 130. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 131 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 132 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 133 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 117 и 134 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 128 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвёртая статьи 126 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 124 настоящего Кодекса);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 136 настоящего Кодекса);

10) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 137 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 131. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Работник вправе отозвать своё волеизъявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон в любое время в день подписания соглашения или до наступления дня, когда трудовой договор должен быть расторгнут в соответствии с данным соглашением.

Статья 132. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной или электронной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определённого периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Статья 133. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной или электронной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой

работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному или электронному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Статья 134. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой 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 имеет не менее двух дисциплинарных взысканий в форме выговоров;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

б) появления работника на работе (на своём 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 (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе за действия, направленные на распространение персональных данных других работников, но не повлёкшие уголовную ответственность. Уволенным работникам, нарушивших законодательство о персональных данных, запрещается занятие должностей, предусматривающих работы с персональными данными, сроком на пять лет;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого 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;

В случае несогласия с прекращением трудового договора работник вправе получить письменное заключение профсоюзной организации, в

которой он состоит. Увольнение работника возможно после получения соответствующего заключения.

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, 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 "иностранное финансовое средство" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом 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, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлёкшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

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

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

13) невыхода работника на работу по истечении трёх месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключённого работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

14) невыхода работника на работу по истечении четырнадцати дней после окончания прохождения им военной службы по призыву или увольнения с заменяющей её альтернативной гражданской службы, если иное не предусмотрено законодательством;

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

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой 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 учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При согласии работника занять одну из предложенных вакантных должностей работодатель обязан предоставить ему указанную должность с заключением соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору соответствующего работника. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 135. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 ~~части первой статьи 134 настоящего Кодекса~~ работодатель обязан в письменной или электронной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 134 настоящего Кодекса производится с учётом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 42 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 134 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен дополнительный порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 136. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за

собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 12 части первой 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 учётом 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 работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 137. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 130 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, 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 учётом 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 работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Статья 138. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) у данного работодателя и

произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 229 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 134 или пунктом 4 части первой статьи 136 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в

соответствии с частью второй статьи 439 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведётся трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя)).

Раздел VII. Защита персональных данных работника

Глава 29. Основные понятия и состав персональных данных работника.

Статья 139. Основные понятия

- персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно работнику (субъекту персональных данных);
- персональные данные, разрешённые работником (субъектом персональных данных) для распространения, - персональные данные, доступ для строго определённого круга лиц доступ, к которым предоставляется работником (субъектом персональных данных) путём предоставления электронных данных, предоставленных работником (субъектом персональных данных) для распространения в порядке, предусмотренном законодательством о персональных данных;
- автоматизированная обработка персональных данных - обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники;

- распространение персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных в необходимых для предоставления отчетности государственным органам целях;

- предоставление персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных государственным органам во исполнении действующего законодательства и требованиям к обеспечению труда.

Статья 140. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Статья 141. Условия обработки персональных данных

Обработка персональных данных работника должна осуществляться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных настоящим Федеральным законом. Обработка персональных данных допускается в следующих случаях:

1) обработка персональных данных работника (субъекта персональных данных) осуществляется с целью соблюдения трудового законодательства и проведения проверочных мероприятий

2) обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей;

3) обработка персональных данных необходима для исполнения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов государственных внебюджетных фондов, исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и функций организаций, участвующих в предоставлении соответственно государственных и муниципальных услуг, предусмотренных Федеральным законом от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", включая регистрацию субъекта персональных данных на едином портале государственных и муниципальных услуг и (или) региональных порталах государственных и муниципальных услуг;

4) обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника (субъекта персональных данных), если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;

5) обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц, в том числе в случаях, предусмотренных Федеральным законом "О защите прав и законных интересов физических лиц при осуществлении деятельности по возврату просроченной задолженности и о внесении изменений в Федеральный закон "О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях", либо для достижения общественно значимых целей при

условии, что при этом не нарушаются права и свободы работника (субъекта персональных данных);

Глава 30. Основные понятия и состав персональных данных работника

Статья 142. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов.

Статья 143. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Глава 31. Защита персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Статья 144. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника или специалиста по охране

труда, если в данной организации нет медицинской службы (штатного медицинского работника) по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своём несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведённых в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Статья 145. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел VIII. Рабочее время

Глава 32. Общие положения. Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени.

Статья 146. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 30 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 147. Сокращённая продолжительность рабочего времени

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 20 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 24 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Статья 148. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя),

имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, дни предоставления выходных дней, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 149. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до

шестнадцать лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 30-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 24-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 147 настоящего Кодекса:

при 24-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской

трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 150. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, без последующей отработки, а норма часов при суммированном учёте рабочего времени должна быть уменьшена, на количество сокращённых часов в предпраздничные дни.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Статья 151. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, а норма часов при суммированном учёте рабочего времени должна быть уменьшена, на количество сокращённых часов в ночное время.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при

шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской

трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Для одиноких родителей устанавливается право на сокращённое рабочее время (на один час), необходимое для осуществления обязанностей по заботе и воспитанию детей до четырнадцати лет.

Статья 152. Работа сверх установленного предела продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 153 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 159 настоящего Кодекса).

Статья 153. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх пределов установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной

для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа осуществляется в рамках процесса работы с непрерывным циклом производства. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с обязательным учётом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Глава 33. Режим и учёт рабочего времени, порядок его установления.

Статья 154. Общие положения режима рабочего времени

Режим рабочего времени устанавливается работодателем. Работодатель должен установить режим рабочего времени, который предусматривает:

продолжительность рабочей недели (пятидневка, шестидневка, выходные дни по скользящему графику, неполная рабочая неделя) продолжительность ежедневной работы (смены) время начала и окончания работы время перерывов в работе число смен в сутки чередование рабочих и нерабочих дней, а также режим рабочего времени который отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, включая работу в режиме свободного рабочего времени.

Статья 155. Порядок установления режима и учёт рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и выходных дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, включая работу в режиме свободного режим рабочего времени, - трудовым договором.

Статья 156. Отдельные вопросы режимов рабочего времени

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Трудовыми договорами работников, режим рабочего времени которых

отличается от общих правил, может вводиться работа в режиме свободного рабочего времени.

При работе в режиме свободного рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется работником.

При работе в режиме свободного рабочего времени на работодателя не распространяются обязанности: предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

При работе в режиме свободного рабочего времени для работника устанавливается сдельная форма оплаты труда

Запрещается привлекать беременных женщин и первые месяцы после родов к работе с ненормированным рабочим днём.

Беременным женщинам предоставляется право на беспрепятственное посещение медицинских учреждений для прохождения регулярных медицинских осмотров и консультаций.

Статья 157. Ответственность за злоупотреблением работодателем установлением режима рабочего времени и нарушение прав беременных женщин.

Работодатель, нарушивший требования настоящего Федерального закона в области соблюдения условий режима рабочего времени, привлекается к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Статья 158. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность

ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и выходных дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором. Режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику может вводиться только в организациях, связанных с необходимостью оказывать услуги в выходные дни.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Глава 34. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Статья 159. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая

неделя, но с полным рабочим днём (сменой) с соответствующей компенсацией.

Статья 160. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Режим гибкого рабочего времени — это трудовой режим, при котором работник сам регулирует начало и окончание рабочего дня, а фиксированную часть рабочего времени устанавливает работодатель, при этом фиксированная часть рабочего дня не может быть менее 5 часов. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон с соответствующей компенсацией.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Работодатель обязан устанавливать режим гибкого рабочего времени по их просьбе лица, указанных в части 2 статьи 160 настоящего Кодекса, вместо неполного рабочего времени на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления режима гибкого рабочего времени.

Статья 161. Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 41

настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 162. Суммированный учёт рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать три месяца, а для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - два месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учётного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учётного периода для учёта рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальная продолжительность рабочего за учётный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников,

работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 163. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Глава 35. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Статья 164. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции.

Статья 165. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 166. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учётом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Статья 167. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему

гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 168. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

Глава 36. Ученический договор.

Статья 169. Ученический договор

Работодатель - юридическое лицо (организация) и индивидуальный предприниматель имеют право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору.

Статья 170. Содержание ученического договора

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную специальность (профессию), приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной специальностью (профессией) проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определённые соглашением сторон.

Статья 171. Срок и форма ученического договора

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной специальности (профессии).

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Статья 172. Действие ученического договора

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 173. Организационные формы ученичества

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Статья 174. Время ученичества

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников, соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Статья 175. Оплата ученичества

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам. Если в ходе обучения работником были оказаны услуги по заданию работодателя соответствующие требованиям получаемой квалификации и под руководящими началами педагога образовательного учреждения, то работодатель обязан дополнительно произвести премиальные выплаты на основании тарифов, установленных в ученическом договоре.

Статья 176. Распространение на учеников трудового законодательства

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Статья 177. Недействительность условий ученического договора

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Статья 178. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Статья 179. Основания прекращения ученического договора

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Раздел X. Время отдыха

Глава 37. Общие положения. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.

Статья 180. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 181. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Глава 38. Перерывы в работе. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни.

Статья 182. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 60 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырёх часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 183. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года при температуре воздуха ниже минус 10° по шкале Цельсия на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева, охлаждения и отдыха, которые обязательны для предоставления работникам, подлежат оплате и включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Статья 184. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 185. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в иные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Статья 186. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

7 ноября - День Великой Октябрьской Социалистической революции.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после нерабочего праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Статья 187. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации

в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, налагая на него обязанность производства дополнительных выплат работнику.

Глава 39. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.

Статья 188. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 189. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Статья 190. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днём, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учётом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 191. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на

основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Статья 192. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особые условия работы

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особые условия работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Статья 193. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются в федеральных государственных учреждениях

нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Статья 194. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статья 195. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

период приостановления трудового договора в соответствии со статьёй 531 настоящего Кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 129 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 196. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Статья 197. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Статья 198. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному или электронному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 199. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 200. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному или электронному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска в случае признания отношений гражданско-правового характера трудовыми за период, предшествующий соответствующему решению суда.

Статья 201. Реализация права на отпуск при увольнении

работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному или электронному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник.

Статья 202. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному или электронному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного или электронного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

инвалидам войны - до 60 календарных дней в году;

участникам Великой Отечественной войны - до 50 календарных дней в году;

ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 30 календарных дней в году;

родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных

органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 90 календарных дней в году с распределением на период календарного года;

работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Раздел XI. Заработная плата и нормирование труда

Глава 40. Общие положения. Государственные гарантии по оплате труда работников.

Статья 203. Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, регулярные премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда

работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Статья 204. Стимулирующие выплаты

Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты в целях повышения мотивации и улучшения производительности труда работников.

Стимулирующие выплаты могут осуществляться в следующих формах:

а) регулярные премии;

б) доплаты;

в) надбавки;

г) иные формы стимулирования, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат, а также их размеры, определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

Работодатель обязан информировать работников о правилах и условиях стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты могут быть установлены как на постоянной, так и на временной основе в зависимости от потребностей работодателя и результатов работы работников в соответствии с локальным нормативным актом, который определяет систему стимулирующих выплат, коллективным договором и трудовым соглашением.

Работник, выполнивший свои трудовые обязанности с выдающимися результатами, имеет право на получение стимулирующих выплат в соответствии с установленными условиями и размерами.

Стимулирующие выплаты не могут заменять основную заработную плату работников.

Работодатель обязан вести учёт и отчётность о стимулирующих выплатах в соответствии с действующим законодательством.

Споры, связанные с установлением и выплатой стимулирующих поощрений, разрешаются в установленном законом порядке.

В случае отсутствия локального нормативного акта, который устанавливает порядок определения оснований для выплаты заработной платы, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, а также основания для отказа работодателя в осуществлении таких выплат, либо бессодержательности этого акта работник имеет безусловное право на премии и выплаты, предусмотренные трудовым договором, и входящие в состав заработной платы работника.

Статья 205. Оплата труда

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Заработная плата, выплачиваемая в неденежной форме может быть признана обоснованной при доказанности юридически значимых

обстоятельств.

Должно быть добровольное волеизъявление работника, подтверждённое его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. Работник имеет право выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при конкретной выплате, так и в течение определённого срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определённый срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты.

При выплате работнику заработной платы в натуральной форме должны соблюдаться требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Статья 206. Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за выполненную работу в течение указанного периода времени и который не

может быть сокращён по коллективному или индивидуальному трудовому договору. В состав МРОТ не входят компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

МРОТ на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже МРОТ, равного 35 000 рублей, с учётом ежегодной индексации, исходя из текущей экономической ситуации, инфляции и других социально-экономических факторов и пересматривается минимум один раз в год с целью обеспечения достойного уровня оплаты труда и соответствия прожиточному минимуму.

МРОТ, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счёт средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счёт средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счёт средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счёт собственных средств.

Размер МРОТ устанавливается на территории Российской Федерации и применяется ко всем работникам, независимо от формы и типа занятости, включая временные и сезонные работы.

Работодатели обязаны обеспечивать выплату своим работникам не менее одного МРОТ, а также предоставлять информацию о размере и процедуре начисления МРОТ при заключении трудовых договоров и в соответствии с действующим законодательством.

Нарушение обязательств по выплате МРОТ влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 207. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учётом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счёт средств бюджетов субъектов Российской Федерации,

внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счёт средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счёт собственных средств.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьёй 74 настоящего Кодекса.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ

присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трёхсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых

отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвёртой статьи 75 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Глава 41. Система заработной платы

Статья 208. Цель и принципы системы оплаты труда

Целью настоящей системы оплаты труда является обеспечение справедливой, прозрачной и стимулирующей оплаты труда для всех работников в Российской Федерации.

Система оплаты труда основывается на принципах равенства вознаграждения за равный объем и качество труда, учитывает квалификацию, опыт, профессиональные достижения и результативность работников.

Статья 209. Основы единой системы оплаты труда

Единая система оплаты труда включает в себя:

а) оклады, устанавливаемые в соответствии с квалификацией и сложностью выполняемой работы;

б) надбавки, предоставляемые на основе профессиональных навыков, образования и стажа работника;

в) премии, которые начисляются регулярно за выполнение заранее утверждённых работодателем показателей, и выплаты стимулирующего характера, направленные на поощрение выдающихся результатов и достижений в работе;

г) выплаты компенсационного характера, предоставляемые в случае выполнения работ, связанных с повышенными рисками и неблагоприятными условиями труда.

Тарифная ставка (оклад) первого разряда устанавливается не ниже величины МРОТ.

Профсоюзные организации, совместно с работодателем, разрабатывают единую систему оплаты труда, положения которой должны быть закреплены в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 210. Разработка и утверждение системы оплаты труда

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объёмов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем только с согласия представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 211. Введение системы оплаты труда

Внедрение единой системы оплаты труда осуществляется поэтапно, с учётом переходных периодов и обучения работников и работодателей новым правилам.

Правительство Российской Федерации контролирует выполнение положений системы оплаты труда.

Статья 212. Ответственность за нарушение системы оплаты труда

Работодатели, нарушающие положения системы оплаты труда, могут быть привлечены к административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 213. Контроль и регулирование

Мониторинг и контроль за соблюдением системы оплаты труда осуществляются со стороны государственных органов и профсоюзов.

Правительство Российской Федерации имеет право вносить изменения и дополнения в систему оплаты труда с учётом изменяющихся социально-экономических условий.

Статья 214. Регулирование минимального процента ежегодной индексации заработной платы

В целях обеспечения стабильности уровня жизни работников и учёта инфляционных процессов, а также с целью создания гарантированного уровня повышения заработной платы устанавливается обязательное

регулирование минимального процента ежегодной индексации заработной платы.

Минимальный процент ежегодной индексации заработной платы каждого работника должен составлять не менее уровня, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации на момент проведения индексации.

Дополнительно к установленному минимальному проценту ежегодной индексации заработная плата каждого работника должна повышаться не менее чем на 1% в год. Этот повышенный уровень ежегодной индексации обеспечивает рост реальной заработной платы работников и компенсацию инфляционных потерь.

Работодатели обязаны проводить ежегодную индексацию заработной платы своих сотрудников в соответствии с требованиями, установленными настоящей статьёй.

Правительство Российской Федерации вправе устанавливать порядок и сроки проведения ежегодной индексации заработной платы, а также предоставлять меры поддержки работодателям для обеспечения выполнения требований данной статьи.

Нарушение работодателями требований, установленных настоящей статьёй, влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Установление работодателями единоразовых и регулярных выплат и премий, увеличение размера стимулирующих и компенсационных выплат и премий не может считаться проведением обязательной ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Статья 215. Установление заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в

соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определённых результатов труда (экономических показателей).

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

В отсутствие соответствующего правового регулирования и с учётом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу

Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объёмов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Если в организации представительный орган работников не создан, то отдельный работник имеет право на подачу замечаний и предложений к этим локальным нормативным актам, а в случае отказа ему в этом, работник имеет право на обращение с исковым заявлением в суд о нарушении его трудовых прав, при этом остальные работники организации могут присоединиться к этому иску исковым заявлением.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Эти локальные нормативные акты не могут противоречить условиям трудового договора и/или ухудшать положение работников по сравнению с условиями трудового договора.

Статья 216. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника соответствующим расчётным листком, который направляется работнику в день, предусмотренный для расчёта за истекший месяц:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном настоящим Кодексом для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня

выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, кроме случаев, установленных настоящим Кодексом. Если решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принято работодателем на основании заявления работника о предоставлении оплачиваемого отпуска, поданного за три и менее рабочих дня (включая день подачи заявления) до дня начала отпуска, оплата отпуска производится не позднее двух следующих за днём подачи заявления рабочих дней (если оплата производится путём перевода в кредитную организацию в соответствии с настоящей статьёй) или не позднее первого рабочего дня работника после окончания отпуска (если оплата производится иным способом).

Статья 217. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его

задолженности перед работодателем могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 244 настоящего Кодекса) или простое (статья 221 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 130 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 134, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 136 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвёртым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счётной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 244 настоящего Кодекса) или простое (статья 221 настоящего Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Статья 218. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьёй, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причинённого здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понёсшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причинённого преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70 процентов из заработной платы, причитающейся работнику в денежной форме.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Статья 219. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок её исчисления.

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы

работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путём деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путём деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней

по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Глава 42. Правовые обязательства по обязательному повышению минимальной окладной части зарплаты

Статья 220. Увеличение минимальной окладной части зарплаты

В целях обеспечения социальной справедливости и уровня жизни работников, а также с учётом инфляционных процессов и изменения экономической конъюнктуры устанавливается обязательное повышение минимальной окладной части зарплаты.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы не могут составлять менее 80 процентов заработной платы (оплаты труда) работников.

Работодатели обязаны внести изменения в трудовые договоры с сотрудниками в срок не позднее одного месяца после вступления настоящего Кодекса в силу таким образом, чтобы обеспечить выполнение требований, установленных в настоящей статье.

Правительство Российской Федерации вправе устанавливать временные переходные положения и меры поддержки для работодателей с целью смягчения негативных экономических последствий, возникающих при реализации данного изменения.

Нарушение работодателями требований, установленных настоящей статьёй, влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 221. Общий порядок перевода работника в простой и оплата времени простоя

Простой для целей настоящей статьи определяется как период времени, в течение которого работник не может выполнить свои профессиональные обязанности вследствие обстоятельств, которые он не может контролировать, включая, но не ограничиваясь, события форс-мажорного характера, непредвиденные технические сбои, стихийные бедствия, эпидемии, пандемии и эпизоотии, иные обстоятельства экономического, технологического, технического или организационного характера.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и иными причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Перевод работника в простой оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о переводе в простой работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В приказе (распоряжении) должны быть указаны:

- 1) конкретные основания, по которым вводится простой, с описанием того, какое влияние указанные причины оказывают на выполняемые работником, переводимого в простой, трудовые функции;
- 2) дату и время начала и окончания простоя с учётом того, что этот период не может превышать 12 месяцев, в том числе, в результате продления простоя изданием последующих приказов (распоряжений);
- 3) в отношении кого вводится простой (всей организации, отдельных подразделений, смены, группы работников с перечислением ФИО и т.д.);
- 4) размер оплаты времени простоя (в случае простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя),

5) место пребывания, где должны находиться работники во время простоя (на рабочих или в иных местах).

При введении простоя работодатель обязан принять все зависящие от него меры для прекращения простоя и предоставления работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При издании приказа (распоряжения), которым период простоя продлевается, работодатель обязан дополнительно указывать предпринятые им меры по прекращению простоя.

В случае простоя работник может быть переведён без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, если простой вызван катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводе на иную работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не менее размера среднего заработка по прежней работе.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 100% от средней заработной платы работника, рассчитанной на момент возникновения простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Нарушение работодателями требований, установленных настоящей статьёй, влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При продолжительности простоя в течение всего рабочего дня (смены) или нескольких рабочих дней (смен) работник вправе отсутствовать на рабочем месте.

Статья 222. Обязанность работодателей по информированию государственной службы занятости

Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости, посредством размещения на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация, в соответствии с порядком, утверждённым Правительством Российской Федерации, информации:

- о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;

- о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

- о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;

- о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

- о процедуре, применённой в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);

- о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;

- о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов;

об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера, а именно указывающие на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, цвета кожи, происхождения, инвалидности, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, за исключением случаев, если право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую сведения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

О принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать

о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

О введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое, о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, о применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) данный работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трёх рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений.

О выполнении квоты для приёма на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчётным.

Работодатель в пятидневный срок со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина для проведения переговоров о трудоустройстве размещает на единой цифровой платформе информацию о дне и результатах проведённых с гражданином переговоров, а в случае отказа в приёме на работу гражданина - также информацию о причине отказа. Работодатель, не зарегистрированный на единой цифровой платформе, указывает в направлении органа службы занятости информацию о дне и результатах проведённых с гражданином переговоров, а в случае

отказа в приёме на работу гражданина - также информацию о причине отказа и возвращает направление гражданину.

Статья 223. Введение сдельной системы оплаты труда. Определение расценок при сдельной оплате труда

В целях повышения гибкости системы оплаты труда, стимулирования эффективной работоспособности работников, обеспечения справедливой и прозрачной системы сдельной оплаты труда в различных сферах деятельности устанавливаются правила определения расценок для работ, ведения количественного учёта объёма выполненных работ, а также установления сдельных расценок и норм выработки в той или иной сфере деятельности.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путём деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путём умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Организации, применяющие сдельную систему оплаты труда, обязаны разработать и утвердить методику определения расценок для каждого вида работ, которые подлежат оплате по сдельной системе. Методика определения расценок должна учитывать следующие факторы:

- сложность и характер выполняемых работ;
- уровень квалификации работников;
- региональные и отраслевые особенности.

Организации, использующие сдельную систему оплаты труда, обязаны вести точный и систематический количественный учёт объёма выполненных

работ каждым работником. Учёт должен проводиться на регулярной основе и документироваться.

При определении сдельных расценок и норм выработки–организации имеют право учитывать следующие факторы:

внутренние потребности и особенности организации;
требования и стандарты отрасли;
законодательные ограничения и нормативы.

Консультации с представителями работников и профсоюзами, если таковые имеются.

Каждая организация, использующая сдельную систему оплаты труда, имеет право устанавливать собственные сдельные расценки для различных видов работ. Указанные расценки могут изменяться в соответствии с условиями и потребностями организации.

Для определения ожидаемого количества работ, выполненных работником за определённый период времени, каждая организация, использующая сдельную систему оплаты труда, вправе устанавливать нормы выработки. Нормы выработки могут учитывать характер и сложность работ, а также особенности организации.

Внедрение сдельной системы оплаты труда должно осуществляться с соблюдением прозрачности и справедливости. Работники должны быть информированы о сдельных расценках и нормах выработки, а также иметь возможность оспаривать их в случае несогласия.

Настоящая статья распространяется на все организации, применяющие сдельную систему оплаты труда. Органы государственной власти и надзора обязаны осуществлять контроль за соблюдением данной статьи и применением сдельной системы оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава 43. Оплата труда при отклонениях от установленных нормативных условий труда. Средний заработок и порядок его исчисления

Статья 224. Оплата труда при отклонениях от нормативных условий труда

Работодатель обязан обеспечить работникам установленные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами нормативные условия труда, включая, но не ограничиваясь, рабочее время, режим работы и отдыха, размер оплаты труда и прочие условия, предусмотренные законодательством и коллективными договорами.

При отклонении от установленных нормативных условий труда по вине работодателя; работник имеет право на компенсацию в размере и в порядке, установленном настоящей статьёй и иными нормативными правовыми актами.

Статья 225. Средняя заработная плата работника в случае отклонений от установленных нормативных условий труда

Для целей определения средней заработной платы работника в случае отклонений от установленных нормативных условий труда средняя заработная плата рассчитывается как средний размер заработной платы за определённый период времени.

Средняя заработная плата включает в себя все виды вознаграждений, предоставляемых работнику, включая, но не ограничиваясь, оклад, надбавки, премии и компенсации.

Статья 226. Порядок исчисления средней заработной платы работника в случае отсутствия фактических данных о ней за определённый период времени

Расчёт средней заработной платы производится на основе фактически полученных доходов работника за определённый период времени.

Период времени, за который рассчитывается средняя заработная плата, устанавливается законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

В случае отсутствия фактических данных о средней заработной плате работника за определённый период времени средняя заработная плата может

быть рассчитана на основе минимальных тарифных ставок и норм рабочего времени, установленных законодательством.

Статья 227. Компенсация за отклонения от нормативных условий труда

В случае отклонений от нормативных условий труда компенсация работнику производится в размере, обусловленном средним заработком и порядком его исчисления, установленными настоящей статьёй.

Размер компенсации за отклонения от нормативных условий труда может быть увеличен при наличии обстоятельств, указанных в коллективных договорах или дополнительных соглашениях.

Статья 228. Режим повышенной готовности и оплачиваемые выходные и нерабочие праздничные дни

При введении режима повышенной готовности в организациях и предприятиях Российской Федерации работодатели обязаны установить и регламентировать режим оплачиваемых выходных и нерабочих праздничных дней для работников, находящихся в данном режиме.

Режим оплачиваемых выходных и нерабочих праздничных дней должен обеспечивать соответствующее вознаграждение работникам, находящимся в режиме повышенной готовности, за дни, когда они не привлекаются к выполнению основных рабочих обязанностей.

Работодатели имеют право устанавливать условия и порядок оплаты выходных и нерабочих праздничных дней в режиме повышенной готовности, соблюдая минимальные стандарты, установленные законодательством Российской Федерации.

На режим повышенной готовности распространяются иные нормы настоящего Кодекса, включая нормы, касающиеся вынужденного простоя, а также иных режимов, установленных законодательством.

Права и обязанности работников и работодателей в режиме повышенной готовности подробно регламентируются в соответствии с

законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами организации.

Нарушение установленных правил режима повышенной готовности и оплачиваемых выходных и нерабочих праздничных дней влечёт за собой ответственность согласно действующему законодательству.

Порядок установления и регламентации режима оплачиваемых выходных и нерабочих праздничных дней и распространения норм настоящего Кодекса на режим повышенной готовности определяется Правительством Российской Федерации на основе предложений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения.

Статья 229. Сроки расчёта при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 230. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Статья 231. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооружённых Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее

следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Статья 232. Тарифные системы оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определённых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учётом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда.

Статья 233. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями - за счёт средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счёт средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями - за счёт средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть пятая статьи 215 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Правительство Российской Федерации утверждает требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяется сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями.

Статья 234. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, определяются трудовыми договорами в соответствии с

настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких фондов, учреждений, предприятий (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, государственных унитарных предприятий субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий -

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в части второй настоящей статьи, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, государственных унитарных предприятий субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, включённых в перечни, утверждённые соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Условия оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов иных организаций устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Статья 235. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, в особых, отличающихся от нормальных, условиях, в частности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в особых климатических зонах, производится в повышенном размере.

Статья 236. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Дополнительно к минимальному проценту индексации минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее 4

процентов средней заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет:

- 1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4 процента;
 - 2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 6 процентов;
 - 3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8 процентов;
 - 4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 10 процентов;
- опасные условия труда (4 класс) – 12 процентов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 237. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 238. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 239. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

В конкретной организации должна быть предусмотрена возможность ведения количественного учёта объёма выполненных работ и, соответственно, возможность установления сдельных расценок и норм выработки.

Условия, при которых возможно установить в организации сдельную систему оплаты труда:

наличие производственной необходимости и экономической целесообразности сдельной оплаты, а именно:

возможность точного учёта объёма выполненной работы;

существование количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;

возможность увеличения объёма выполняемых работ;

необходимость на конкретном участке стимулирования работников в увеличении объёма выполняемых работ.

Статья 240. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 103 настоящего Кодекса).

Статья 241. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в учётном периоде не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Выполнение работодателем ранее установленных коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами условий, предусматривающие оплату сверхурочной работы в более высоком

размере, не может быть прекращено им в одностороннем порядке; фактически сложившийся в конкретной организации более льготный по сравнению с действующим законодательством порядок оплаты сверхурочной работы не может быть произвольно отменен работодателем.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 242 настоящего Кодекса не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Статья 242. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки и начисленных на эти повышенные тарифные ставки всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных для них системой труда;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учётом начисленных на этот размер оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учётом начисленных на этот размер оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат, сверх оклада (должностного оклада), предусмотренных для них системой

оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций в Вооружённых Силах Российской Федерации, в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в спасательных воинских формированиях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны (далее - воинские формирования), в Службе внешней разведки Российской Федерации, органах федеральной службы безопасности, органах государственной охраны, органах военной прокуратуры, военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации и федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, в воинских подразделениях федеральной противопожарной службы и создаваемых на военное время специальных формированиях и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Статья 243. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, не менее 40% от среднечасового заработка работника по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Статья 244. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя, которая может заключаться в не предоставлении работы, обусловленной трудовым договором, в необеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда т.п., оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника, которая может выражаться в нарушении им технических или технологических норм, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, отказе от выполнения работы без уважительных причин и т.п., оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

Статья 245. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Под браком при изготовлении продукции следует понимать понижение качества продукции в результате отклонения в процессе её изготовления от установленных технических условий и государственных стандартов, санитарных норм и правил, строительных норм и правил, а также других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Статья 246. Оплата труда женщин, воспитывающих детей в возрасте до трёх лет без официального трудоустройства

Женщинам, занимающимся трудовой деятельностью по воспитанию детей в возрасте до трёх лет без официального трудоустройства, предоставляется право на ежемесячные выплаты не менее одного минимального размера оплаты труда.

Оплата труда по воспитанию детей в возрасте до трёх лет женщины без официального трудоустройства производится на основании заявления и документов, подтверждающих состав семьи и возраст детей.

Нарушение требований данной статьи влечёт за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Статья 247. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Глава 44. Нормирование труда.

Статья 248. Общие положения

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Статья 249. Нормы труда

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных

либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Статья 250. Разработка и утверждение типовых норм труда

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Статья 251. Введение, замена и пересмотр норм труда

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

При приёме на работу, переводе на другое рабочее место работодатель обязан ознакомить работника под роспись с нормами труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Статья 252. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и

предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Раздел XII. Гарантии и компенсации

Глава 45. Общие положения о гарантийных и компенсационных выплатах.

Статья 253. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат или потерь, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Статья 254. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с получением образования;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Статья 255. Защита прав работника при изменении условий трудовой деятельности

При изменении должности, места работы или условий трудовой деятельности работника работодатель обязан в письменной форме предложить ему альтернативную трудовую занятость, которая соответствует следующим критериям:

- квалификации работника;
- состоянию его здоровья;
- включает в себя как вакантные должности, так и должности нижестоящего уровня, а также работы с более низкой оплатой труда.

Работодатель обязан предоставить работнику возможность ознакомиться с предложенной альтернативной трудовой занятостью и принять решение о её принятии или отклонении в течение разумного срока.

В случае согласия работника на предложенную альтернативную трудовую занятость, работодатель обязан заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, урегулировав в нем все соответствующие условия.

Нарушение работодателем обязанности предложить альтернативную трудовую занятость, соответствующую указанным критериям, может быть признано нарушением прав работника и влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава 46. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при направлении в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность.

Статья 256. Понятие служебной командировки

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Статья 257. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Статья 258. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

При этом размер возмещения суточных, связанных со служебными командировками, не может быть ниже $1/30$ величины минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующих субъектах Российской Федерации, за каждый день нахождения в служебной командировке.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 259. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведённые работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Статья 260. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде работника по предварительной договорённости с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Глава 47. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.

Статья 261. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных

обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определённом настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Статья 262. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и комиссий по трудовым спорам, обладают повышенными гарантиями и правами в соответствии с настоящим Кодексом. В случае увольнения работника, избранного в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, работодатель должен соблюдать следующие условия:

а) запрещено увольнение работника, избранного в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, без предварительного письменного согласия соответствующего профсоюза или комиссии. Причиной увольнения должны быть лишь объективные обстоятельства, дающие основания для увольнения виновного работника по основаниям подпунктов б), в), г) пункта 6) части первой статьи 134 Кодекса и пункта 8) части первой статьи 134 Кодекса;

б) увольнение работника, избранного в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, должно быть предварительно согласовано с органом, который избрал работника, и подлежит надзору соответствующего профсоюза или комиссии;

в) работник имеет право на обращение в арбитражный суд в случае несогласия с увольнением, и суд должен рассматривать такие дела с высоким приоритетом и с учётом дополнительных гарантий, предоставляемых работникам, избранным в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам;

г) в случае признания увольнения работника, избранного в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, незаконным, работодатель обязан восстановить работника на прежней должности с выплатой компенсации за упущенное время и моральный вред, а также обеспечить его дальнейшую работу в условиях, не нарушающих его права и интересы;

д) запрещается любое давление, угрозы или воздействие на работников, избранных в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, с целью заставить их отказаться от своих профсоюзных или комиссионных обязанностей. Нарушение этого запрета влечёт за собой ответственность согласно законодательству Российской Федерации;

е) в случае, если работник, избранный в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, решит отказаться от исполнения своих обязанностей, он должен уведомить об этом соответствующий профсоюз или комиссию с обоснованием своего решения. В таком случае работник сохраняет свои права и не подвергается дискриминации;

ж) работодатель обязан немедленно уведомить соответствующий профсоюз или комиссию о намерении уволить работника, избранного в их органы, и предоставить им возможность вмешательства и разрешения возможных конфликтов.

Нарушение гарантий и прав, предоставляемых работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, влечёт за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством.

Все споры, связанные с нарушением гарантий и прав, предоставляемых работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, рассматриваются в порядке, установленном законом, и подлежат обязательной медиации.

Положения настоящей статьи могут быть расширены дополнительными гарантиями и правами в коллективных договорах и

соглашениях между работодателем и профсоюзами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьёй 42 настоящего Кодекса.

Работникам, зарегистрированным в качестве кандидатов для участия в выборах или референдумах, предоставляются гарантии в соответствии с избирательным законодательством.

Статья 263. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Гарантии работникам, освобождённым от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

Глава 48. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при совмещении работы с обучением, а также работникам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук.

Статья 264. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и

успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращённые сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырёх месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 265. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук

Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Статья 266. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 267. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 268. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или

ученическим договором, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 264-267 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Глава 49. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при вынужденном прекращении работы не по вине работника.

Статья 269. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при вынужденном прекращении трудовых отношений не по вине работника

Работодатель обязан обеспечивать гарантии и компенсации работникам; при условии прекращения трудовых отношений не по вине работника; в соответствии с настоящей статьей и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При вынужденном прекращении трудовых отношений не по вине работника, работодатель обязан выплатить работнику:

компенсацию в размере средней заработной платы за период увольнения;

компенсацию за неиспользованный отпуск, рассчитываемую на основе количества дней отпуска, оставшихся до окончания текущего календарного года.

При вынужденном прекращении трудовых отношений не по вине работника работодатель обязан предоставить работнику справку о причинах увольнения и перечислить на его счёт все выплаты, установленные коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами.

При вынужденном прекращении трудовых отношений не по вине работника работник имеет право на гарантированное трудоустройство с учётом его квалификации, опыта и предыдущего места работы в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации при вынужденном прекращении работы не по вине работника могут быть предусмотрены коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами, но не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, установленных настоящей статьёй, определяются законодательством Российской Федерации и могут быть дополнительно уточнены в локальных нормативных актах работодателя.

В случае неисполнения работодателем своих обязательств по предоставлению гарантий и компенсаций при вынужденном прекращении работы не по вине работника, работник имеет право на обращение в соответствующие органы надзора и защиты трудовых прав для защиты своих интересов.

Работодатель не вправе устанавливать какие-либо ограничения на право работника на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящей статьёй.

Глава 50. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Статья 270. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с условиями, установленными настоящим Кодексом и трудовым договором.

Длительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Дополнительные дни отпуска предоставляются работнику в зависимости от стажа его работы в организации и других факторов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оплата отпуска производится работнику в размере его среднего заработка, установленного в соответствии с трудовым договором, за время отпуска. Размер среднего заработка для расчёта оплаты отпуска определяется на основе средних заработков работника за предшествующие 12 месяцев, включая премии, надбавки и другие дополнительные выплаты.

В случае если работник находится в отпуске по временной нетрудоспособности или у него имеются другие основания, которые препятствуют ему воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском, период отпуска переносится на более поздний срок, но не позднее чем через 12 месяцев с момента возникновения права на отпуск.

В случае расторжения трудового договора до начала использования ежегодного отпуска работник имеет право на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. Размер такой компенсации определяется в соответствии с действующим законодательством.

Порядок предоставления и использования ежегодного оплачиваемого отпуска, а также условия его оплаты могут быть урегулированы

коллективным трудовым договором, локальными нормативными актами организации или индивидуальным трудовым договором.

Нарушение прав работника в части предоставления и использования ежегодного оплачиваемого отпуска влечёт за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Контроль за соблюдением настоящей статьи осуществляется органами государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Работники имеют право на консультации и защиту своих прав по вопросам, связанным с предоставлением и использованием ежегодного оплачиваемого отпуска, в соответствии с действующим законодательством и законодательством о профсоюзах.

Глава 51. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора

Статья 271. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 134 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 134 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачётом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 136 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 136 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 130 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 136 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 130 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Условие трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающее выплату работнику выходного пособия в определённом сторонами размере, - даже если его включение в трудовой договор и (или) соглашение явилось результатом действий руководителя организации, которые в конкретных обстоятельствах не в полной мере отвечали критериям добросовестности и разумности, но при этом оно формально не противоречит закону - никоим образом не влечёт недействительность трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, причём ни

полностью, ни в части, и подлежит безусловному исполнению обязательство работодателя о выплате работнику выходного пособия в согласованном сторонами размере.

Статья 272. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

Сокращение штата или численности работников - это процесс уменьшения общего количества работников, занятых в организации, с целью уменьшения численности персонала или изменения его структуры по инициативе работодателя, который может быть обусловлен экономическими, техническими, организационными или иными обстоятельствами и может повлечь за собой увольнение работников или изменение их рабочих условий, включая перевод на другие должности или вакансии.

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 отдаётся: 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; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, 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; работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого события, родителю, имеющему ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой

родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 273. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 134 настоящего Кодекса. При согласии работника занять одну из предложенных вакантных должностей работодатель обязан предоставить ему указанную должность с заключением соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору соответствующего работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Статья 274. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трёхкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 275. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 291 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Глава 52. Другие случаи, предусмотренные настоящим кодексом и иными федеральными законами.

Статья 276. Гарантированные права работника при призыве на военную службу

В случае призыва работника на военную службу по призыву или поступления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу работодатель обязан обеспечить сохранение рабочего места работника на период его отсутствия в связи с выполнением военных обязанностей.

Во время прохождения военной службы по призыву или заменяющей её альтернативной гражданской службы работник имеет право на получение среднего заработка, который определяется на основе его трудового договора и последних трёх месяцев до призыва на военную службу или поступления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу.

Трудовой договор между работником и работодателем не может быть расторгнут из-за призыва работника на военную службу. Расторжение такого договора без согласия работника признано недействительным.

По окончании военной службы по призыву или заменяющей её альтернативной гражданской службы работник имеет право на восстановление на своём рабочем месте или аналогичной должности с сохранением всех социальных и профессиональных прав и преимуществ, которыми он обладал до призыва на военную службу или до поступления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу.

Нарушение прав работника, предусмотренных настоящей статьёй, влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 277. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным

повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 278. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Статья 279. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Статья 280. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Статья 281. 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 год 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Статья 282. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов

В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим, дни отдыха.

Статья 283. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств работодателя.

Статья 284. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Статья 285. Пенсии по старости

Право на пенсию по старости имеют рабочие и служащие: мужчины - по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 30 лет, женщины - по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 25 лет.

На льготных условиях (с понижением возраста и стажа или только возраста) имеют право на пенсию по старости: рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, на других работах с тяжёлыми условиями труда, работницы предприятий текстильной промышленности по спискам производств и профессий; женщины, родившие пять или более детей и воспитавшие их до восьмилетнего возраста; рабочие и служащие - инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; некоторые другие категории рабочих и служащих.

Раздел XIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Глава 53. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка организации.

Статья 286. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Статья 287. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Глава 54. Квоты для приёма на работу отдельных категорий граждан

Статья 288. Квоты для приёма на работу инвалидов

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в размере от двух до четырёх процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приёма на работу инвалидов в размере не более трёх процентов от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты для приёма на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учёта работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительством работодателя устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

При исчислении квоты для приёма на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Квота для приёма на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом считается выполнением квоты для приёма на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Статья 289. Квоты для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в размере от двух до четырёх процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в размере не более трёх процентов от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, определяется исходя из среднесписочной численности работников без учёта работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительством работодателя устанавливается квота для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

При исчислении квоты для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и

(или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Квота для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с гражданами, получившими средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в соответствии с установленной квотой.

Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с гражданином, получившим средне-специальное или высшее образование и который трудоустраивается впервые на любое рабочее место, считается выполнением квоты для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые, в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Глава 55. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений.

Статья 290. Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдаёт премию, награждает ценным подарком, почётной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Глава 56. Дисциплинарная ответственность работников.

Статья 291. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор, налагаемый при наличии не снятого замечания;

3) увольнение по соответствующим основаниям, в частности, по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 134, пунктом 1 статьи 407 или статьёй 419 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 134 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 286 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Статья 292. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Копия приказа (распоряжения) работодателя о применении дисциплинарного взыскания выдаётся работнику одновременно с ознакомлением с этим приказом (распоряжением).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статья 293. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Статья 294. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Раздел XIV. Материальная ответственность сторон трудового договора

Глава 57. Общие положения. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Статья 295. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечёт за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 296. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причинённого ей ущерба.

Глава 58. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Статья 297. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Статья 298. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещён в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 299. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

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 не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, 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 расчёта 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.

Статья 300. Возмещение морального вреда, причинённого работнику

Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Глава 59. Материальная ответственность работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Статья 301. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю

Работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам.

Статья 302. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 303. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учётом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации

может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Статья 304. Пределы материальной ответственности работника

За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 305. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причинённый работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причинённый в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Статья 306. Случаи полной материальной ответственности

Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причинённого работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Статья 307. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 306 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причинённого ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Статья 308. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 309. Определение размера причинённого ущерба

Размер ущерба, причинённого работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта с учётом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причинённого работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой

отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причинённого ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 310. Обязанность работодателя устанавливать размер причинённого ему ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причинённого ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 311. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причинённого работником ущерба.

Если месячный срок истёк или работник не согласен добровольно возместить причинённый работодателю ущерб, а сумма причинённого ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причинённого ущерба равноценное имущество или исправить повреждённое имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Статья 312. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Статья 313. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учётом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Раздел XV. Охрана труда

Глава 60. Общие положения. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Статья 314. Основные понятия

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации

безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или)

опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учётом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Статья 315. Основные принципы обеспечения безопасности труда

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

предупреждение и профилактика опасностей;

минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 340 настоящего Кодекса.

Статья 316. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственная экспертиза условий труда;

предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

создание условий для формирования здорового образа жизни работников;

установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

организация мониторинга состояния условий и охраны труда и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;

защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Глава 61. Требования охраны труда.

Статья 317. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом;

единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях содействия соблюдению правил по охране труда разрабатываются и утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты безопасности труда. Порядок разработки, утверждения и применения национальных стандартов безопасности труда определяется законодательством Российской Федерации о стандартизации.

Статья 318. Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии таких представительных органов), государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления государственной экспертизы условий труда любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм, а также работодателей - физических лиц);

в соответствии с порядком проведения государственной экспертизы условий труда запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда документы и другие материалы;

проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчёты с привлечением в случае необходимости испытательных лабораторий (центров), аккредитованных в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

В случае, если документы и другие материалы, необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда, не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают соответствующие документы и другие

материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, государственных внебюджетных фондах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документы и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам проведения государственной экспертизы условий труда заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы (при наличии таких представительных органов), государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, организации, проводящие специальную оценку условий труда;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления государственной экспертизы условий труда, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Типовые формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 319. Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда

Проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

В производстве запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Глава 62. Система управления охраной труда. Государственное управление охраной труда

Статья 320. Система управления охраной труда

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Примерное положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 321. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Отдельные полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда по государственному управлению охраной труда на территории субъекта Российской Федерации могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Статья 322. Полномочия Правительства Российской Федерации в области охраны труда

В целях государственного управления охраной труда, а также реализации и защиты прав граждан в области охраны труда Правительство Российской Федерации:

устанавливает порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

устанавливает порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда;

устанавливает порядок расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников;

организует взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, а также иных общественных объединений в сфере охраны труда по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;

осуществляет иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Статья 323. Полномочия федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда

В целях государственного управления охраной труда уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

разрабатывают нормативные правовые акты, определяющие основы государственного управления охраной труда;

разрабатывают мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе для их включения в государственные программы Российской Федерации, и обеспечивают контроль за выполнением указанных мероприятий;

разрабатывают меры стимулирования деятельности работодателей по улучшению условий и охраны труда работников;

устанавливают основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателями;

устанавливают порядок обеспечения работников за счет средств работодателей средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

определяют примерный перечень, формы информационных материалов и рекомендации по их размещению работодателями в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда;

устанавливают порядок проведения специальной оценки условий труда;

устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, проводят указанную экспертизу;

устанавливают особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы соответствующих документов, классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, проводят расследования несчастных случаев на производстве или участвуют в их проведении;

организуют и координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

организуют международное сотрудничество в области охраны труда;

организуют и проводят мониторинг состояния условий и охраны труда в Российской Федерации;

обеспечивают функционирование информационной системы охраны труда;

осуществляют иные полномочия в области охраны труда в соответствии с настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 324. Полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда

В целях государственного управления охраной труда орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда:

обеспечивает реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда;

разрабатывает государственные программы субъекта Российской Федерации по улучшению условий и охраны труда или мероприятия по улучшению условий и охраны труда для их включения в государственные программы субъекта Российской Федерации, обеспечивает контроль за

выполнением указанных программ, мероприятий и достижением показателей их эффективности и результативности;

координирует проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда;

осуществляет на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;

организует и проводит мониторинг состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

исполняет иные полномочия в области охраны труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, в соответствии с настоящим Кодексом, федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

Глава 63. Обеспечение прав работников на охрану труда. Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда.

Статья 325. Обязанности работодателя в области охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за

правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на

осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению повреждений, в том числе микротравм, полученных при исполнении должностных обязанностей и не препятствующих работнику исполнять должностные обязанности, в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих

дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе в электронном виде), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций,

производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 326. Запрет на работу в опасных условиях труда

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 331 настоящего Кодекса.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утверждённого работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьёй запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 327. Служба охраны труда у работодателя

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создаётся служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учётом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя, указанного в части второй настоящей статьи, службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным

Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учётом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 328. Права работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

Статья 329. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 341 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Статья 330. Права работника в области охраны труда

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счёт средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учётом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Статья 331. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для

отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

Статья 332. Право работника на получение информации об условиях и охране труда

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 333. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приёма пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной солёной водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счёт средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 334. Комитеты (комиссии) по охране труда

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа, или выборного органа первичной профсоюзной организации создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа

работников (при наличии такого представительного органа). Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнёрства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

участие в оценке профессиональных рисков;

подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Глава 64. Дополнительные гарантии охраны труда отдельных категорий работников.

Статья 335. Профессиональные риски

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с

учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Выявление опасностей осуществляется путём обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат выявлению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, выявлению, распознаванию и описанию опасностей утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 336. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими

рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских и образовательных организаций, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, указанных в части первой настоящей статьи, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления с учётом мнения территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, региональных или территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере здравоохранения, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьёй медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Статья 337. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на

основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учётом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатель за счёт своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Статья 338. Обеспечение работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Перечень вредных производственных факторов на указанных рабочих местах устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При выполнении отдельных видов работ работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Перечень таких видов работ утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для целей настоящей статьи под лечебно-профилактическим питанием понимается питание, предназначенное для отдельных категорий работников

и используемое в специальных рационах в целях профилактики заболеваний, обусловленных воздействием вредных производственных факторов.

Глава 65. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Статья 339. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

инструктажей по охране труда;

стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников);

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством

Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 340. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счёт средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счёт добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий, а также федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем за счёт указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Глава 66. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учёту. Расследование, оформление (рассмотрение), учёт микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

Статья 341. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учёту.

Расследованию и учёту в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

обучающиеся, проходящие производственную практику;

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

лица, осуждённые к лишению свободы и привлекаемые к труду;

лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;

члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесённые другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесённые животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлёкшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных

(служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлечёнными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Статья 342. Расследование, оформление (рассмотрение), учёт микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

Для целей настоящего Кодекса под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтёки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 341 настоящего Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо

работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлёкшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Рекомендации по учёту микроповреждений (микротравм) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Раздел XVI. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 67. Общие положения.

Статья 343. Особенности регулирования труда

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение установленных нормативными правовыми актами правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Статья 344. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в том числе создающих угрозу массового высвобождения работников и влекущих необходимость принятия оперативных мер по обеспечению функционирования организаций и трудоустройства работников, Правительство Российской Федерации вправе устанавливать с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая

временный перевод работников от одного работодателя к другому работодателю), срок действия которых составляет не более одного года с возможностью ежегодного продления этого срока (при необходимости).

Статья 345. Понятие "стандартная форма занятости" и его правовое регулирование

Понятие "стандартная форма занятости" определяется как трудовые отношения, урегулированные в соответствии с нормами и стандартами, установленными в настоящем Кодексе.

Правовое регулирование стандартной формы занятости включает в себя:

установление обязательных норм и правил, касающихся условий труда, оплаты труда, рабочего времени и отдыха для работников, занятых в стандартных формах занятости;

гарантию социальных прав работников, включая медицинское обслуживание, страхование от несчастных случаев, материальную поддержку при временной нетрудоспособности и пенсионное обеспечение;

установление процедур урегулирования трудовых споров и конфликтов, а также механизмов защиты прав работников, в случае нарушения их трудовых прав в стандартных формах занятости.

Глава 68. Особенности регулирования труда руководителя организации, членов коллегиального исполнительного органа организации и главного бухгалтера организации.

Статья 346. Общие положения

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой

организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Особенности регулирования труда, предусмотренные настоящей главой, распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником её имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Статья 347. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 348. Заключение трудового договора с руководителем организации

Трудовой договор с руководителем организации может быть заключен на неопределенный срок либо по соглашению сторон на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии с частью второй статьи 59 настоящего Кодекса.

В случае, когда в соответствии с частью второй статьи 59 настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:

лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального государственного учреждения - в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;

лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта Российской Федерации, руководителем государственного учреждения субъекта Российской Федерации - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;

лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения - в порядке,

утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Статья 349. Работа руководителя организации по совместительству

Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Статья 350. Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несёт полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причинённый организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причинённые его виновными действиями. При этом расчёт убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Статья 351. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового

договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, включая основания, предусмотренные частью первой настоящей статьи, и другими федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть:

1) несоблюдение установленного в соответствии со статьёй 234 настоящего Кодекса предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;

2) иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Статья 352. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 351 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 353. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества

организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Статья 354. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

Статья 355. Особенности регулирования труда главного бухгалтера организации

Особенности регулирования труда главного бухгалтера организации связаны с его должностными обязанностями. Главный бухгалтер – это работник, несущий ответственность за ведение бухгалтерского учёта и формирование финансовой отчётности организации. Положение главного бухгалтера отличается от положения остальных работников: он подчиняется непосредственно руководителю; без его подписи денежные и расчётные документы, финансовые обязательства считаются недействительными и не принимаются к исполнению; его требования по оформлению хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений обязательны для всех работников и закрепляются в локальных нормативных актах. Главный бухгалтер кредитной организации должен отвечать требованиям, установленным Центральным банком Российской Федерации. Иные работодатели не связаны данными ограничениями при приёме на работу главного бухгалтера. При приёме на работу главного бухгалтера, как и директора, нужно направить запрос в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору

за соблюдением законодательства о налогах и сборах об отсутствии административной дисквалификации лица.

Статья 356. Заключение и расторжение трудового договора с главным бухгалтером организации.

В соответствии с частью второй статьи 100 настоящего Кодекса заключение трудового договора может быть срочным, в соответствии со статьёй 116 настоящего Кодекса испытательный срок при трудоустройстве – до 6 месяцев. Для бухгалтеров отдельных организаций предусмотрены дополнительные требования к трудовым договорам. Так, оплата труда главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Третий экземпляр трудового договора – для предоставления в федеральные ведомства – оформляется при приёме на работу главных бухгалтеров государственных предприятий в отдельных отраслях экономики. С главным бухгалтером нельзя заключить трудовой договор о полной материальной ответственности (кроме случаев, когда в трудовом договоре сделана оговорка о полной материальной ответственности).

Работодатель по своей инициативе вправе уволить главного бухгалтера по тем же основаниям, по которым он может уволить любого другого работника в своей организации.

Глава 69. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Статья 357. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 358. Документы, предъявляемые при приёме на работу по совместительству

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведёт трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приёме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приёме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Статья 359. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 231 настоящего Кодекса или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 126 настоящего Кодекса, а также в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации в соответствии с частями второй и третьей статьи 344 настоящего Кодекса.

Статья 360. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учётом этих коэффициентов и надбавок.

Статья 361. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 362. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме.

Статья 363. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределённый срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Глава 70. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.

Статья 364. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев

При приёме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Статья 365. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 366. Оплачиваемые отпуска

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчёта два рабочих дня за месяц работы.

Статья 367. Расторжение трудового договора

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Статья 368. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определённого периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнёрства.

Статья 369. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Статья 370. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчёта два рабочих дня за каждый месяц работы.

Статья 371. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Глава 71. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

Статья 372. Общие положения о работе вахтовым методом

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдалённых районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых посёлках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей общежитиях, иных жилых помещениях, оплачиваемых за счёт работодателя.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 373. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 374. Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трёх месяцев с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 375. Учёт рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учёт рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учётный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учёт рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учётный период.

Статья 376. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учётного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Статья 377. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной

власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также постоянно проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех

же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 89 настоящего Кодекса.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Доставка работников, работающих вахтовым методом, от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно осуществляется за счёт средств работодателя.

Работодатель может компенсировать работнику, работающему вахтовым методом, расходы на оплату стоимости его проезда от места жительства до места нахождения работодателя или пункта сбора. Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 38 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

Глава 72. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей

Статья 378. Особенности заключения и прекращения трудового договора с научным работником

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приёме на работу по совместительству 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.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определённый срок не более пяти лет или на неопределённый срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового

договора с работником может быть изменён по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определённый срок не более пяти лет или на неопределённый срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определённый срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 379. Особенности заключения и прекращения трудового договора с руководителями, заместителями руководителей государственных и муниципальных научных организаций и руководителями их филиалов

С руководителями государственных и муниципальных научных организаций заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет.

Должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных научных организаций и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной научной организации более трёх сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации, срок пребывания руководителя государственной или муниципальной научной организации в своей должности по достижении им возраста, установленного частью второй настоящей статьи, может быть продлён.

С заместителями руководителей государственных и муниципальных научных организаций, руководителями их филиалов заключаются срочные трудовые договоры, сроки действия которых не могут превышать сроки полномочий руководителей указанных организаций.

Статья 380. Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьёй 379 настоящего Кодекса.

Глава 73. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников.

Статья 381. Надомники

Надомники – это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому. Надомники выполняют эту работу из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем, либо приобретаемых надомником за свой счёт. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их амортизацию. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определённом трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьём, материалами и полуфабрикатами, расчётов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

Статья 382. Условия, при которых допускается надомный труд

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Статья 383. Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Статья 384. Общие положения о дистанционной (удалённой) работе

Дистанционной (удалённой) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для

осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьёй 395 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных настоящей главой.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 385-387 настоящего Кодекса.

Статья 385. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений

Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее - электронный документооборот) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее - электронные документы), за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьёй и статьями 386 и 387 настоящего Кодекса.

Положения настоящей статьи и статей 386 и 387 настоящего Кодекса применяются к документам, в отношении которых трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника или лица, поступающего на работу, в письменной форме, в том числе под роспись, за исключением документов, указанных в части третьей настоящей статьи.

Положения настоящей статьи и статей 386 и 387 настоящего Кодекса не применяются в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников, акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником.

Электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее - цифровая платформа "Работа в России") в порядке, определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации. Доступ к цифровой платформе "Работа в России" обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг с использованием

федеральной государственной информационной системы "Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме" (далее - единая система идентификации и аутентификации);

информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями настоящего Кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (далее - информационная система работодателя).

Порядок взаимодействия цифровой платформы "Работа в России" и единого портала государственных и муниципальных услуг в соответствии с положениями настоящей статьи и 387 настоящего Кодекса устанавливается Правительством Российской Федерации. Порядок взаимодействия информационной системы работодателя и единого портала государственных и муниципальных услуг в соответствии с положениями настоящей статьи, 387 настоящего Кодекса устанавливается Правительством Российской Федерации.

Создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними (далее - взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота) осуществляются работником или лицом, поступающим на работу, путём использования:

цифровой платформы "Работа в России", доступ к которой обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, при условии применения работодателем цифровой платформы "Работа в России" в целях осуществления электронного документооборота;

информационной системы работодателя в случае её применения работодателем в целях осуществления электронного документооборота.

При создании электронных документов применяются единые требования к составу и форматам электронных документов, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере информационных технологий, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере архивного дела и делопроизводства.

Работодатель несёт расходы на создание и (или) эксплуатацию информационной системы работодателя, а также создание, использование и хранение электронных документов.

Статья 386. Порядок введения электронного документооборота и приёма на работу к работодателю, использующему электронный документооборот

Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и может предусматривать:

сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учётом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;

порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);

исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определённых абзацем четвёртым части второй настоящей статьи, на бумажном носителе;

процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

Работодатель уведомляет каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, предусмотренным частью второй настоящей статьи, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением случая, указанного в части седьмой настоящей статьи. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется от лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота (за исключением случая, указанного в части седьмой настоящей статьи) либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника.

Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые в соответствии с частями пятой и шестой настоящей статьи не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьёй 109 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 114 настоящего Кодекса, может осуществляться в электронной форме.

Работодатель несёт расходы на получение работником электронной подписи (в случае её отсутствия) и её использование.

Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

Статья 387. Взаимодействие работодателя и работника посредством электронного документооборота

При заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, при внесении в них изменений, а также при подписании приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, уведомлении об изменении определённых сторонами условий трудового договора посредством информационной системы работодателя работодателем используется усиленная квалифицированная электронная подпись.

В случаях, установленных настоящей статьёй, работодателем и работником может использоваться усиленная неквалифицированная электронная подпись, сертификат ключа проверки которой создан и используется в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме, в установленном Правительством Российской Федерации порядке

(далее для целей настоящей статьи - усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства).

При подписании иных, чем указанные в части первой настоящей статьи, электронных документов посредством информационной системы работодателя работодателем могут использоваться:

усиленная квалифицированная электронная подпись;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, порядок проверки которой определяется соглашением сторон трудового договора;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства.

При заключении трудового договора, договора о материальной ответственности, ученического договора, договора на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, при внесении в них изменений, при подписании согласия на перевод, заявления об увольнении, отзыве заявления об увольнении, а также при ознакомлении с уведомлением об изменении определённых сторонами условий трудового договора, приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания посредством информационной системы работодателя работником могут использоваться:

усиленная квалифицированная электронная подпись;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, порядок проверки которой определяется соглашением сторон трудового договора;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства.

При подписании иных, чем указанные в части четвёртой настоящей статьи, электронных документов посредством информационной системы работодателя работником могут использоваться:

усиленная квалифицированная электронная подпись;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, порядок проверки которой определяется соглашением сторон трудового договора;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства;

простая электронная подпись в случае, если соглашением сторон трудового договора установлены правила определения лица, подписывающего электронный документ, по его простой электронной подписи и требования к соблюдению конфиденциальности ключа такой подписи (далее для целей настоящей статьи - простая электронная подпись работника в информационной системе работодателя).

При подписании электронных документов посредством цифровой платформы "Работа в России" работодателем могут использоваться:

усиленная квалифицированная электронная подпись;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства.

При подписании электронных документов работником или лицом, поступающим на работу, посредством цифровой платформы "Работа в России" могут использоваться:

усиленная квалифицированная электронная подпись;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства;

простая электронная подпись, ключ которой получен при личной явке в соответствии с установленными Правительством Российской Федерации правилами использования простой электронной подписи при обращении за получением государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

Работник или лицо, поступающее на работу, осуществляющие взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, вправе направлять в адрес работодателя заявления, уведомления и сообщения, которые предусмотрены трудовым законодательством и в отношении которых осуществляется электронный документооборот в соответствии с настоящей статьёй и 385 и 386 настоящего Кодекса, посредством:

информационной системы работодателя (в случае её применения работодателем для осуществления электронного документооборота), в том числе с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг (при условии взаимодействия в целях осуществления электронного документооборота информационной системы работодателя с единым порталом государственных и муниципальных услуг);

цифровой платформы "Работа в России" при условии её применения работодателем в целях осуществления электронного документооборота.

Заявления, уведомления и сообщения, направленные работником или лицом, поступающим на работу, способами, указанными в части восьмой настоящей статьи, считаются полученными работодателем на следующий рабочий день после их направления.

Заявление о выдаче документов, связанных с работой, или их заверенных надлежащим образом копий (статья 105 настоящего Кодекса) работник может подать в письменной форме, либо направить в порядке, установленном работодателем, через информационную систему работодателя или по адресу электронной почты работодателя, либо направить через цифровую платформу "Работа в России" при условии использования работодателем указанных информационных систем в целях осуществления электронного документооборота.

При подаче работником заявления о выдаче документов, связанных с работой, или их копий (статья 105 настоящего Кодекса) работодатель обязан безвозмездно предоставить работнику не позднее чем в течение трёх рабочих дней со дня подачи указанного заявления такие документы или их заверенные надлежащим образом копии на бумажном носителе либо, если в отношении этих документов осуществляется электронный документооборот, такие электронные документы способом, указанным в заявлении работника:

в форме копии электронного документа на бумажном носителе, заверенной надлежащим образом;

в форме электронного документа, в том числе путём его размещения на едином портале государственных и муниципальных услуг в случае взаимодействия в целях осуществления электронного документооборота информационной системы работодателя с единым порталом государственных и муниципальных услуг либо в личном кабинете работника на цифровой платформе "Работа в России" при условии её использования работодателем в целях осуществления электронного документооборота.

По заявлению работника работодатель обеспечивает доступ работника к документам, подписанным простой электронной подписью работника в информационной системе работодателя, путём направления электронного документа в личный кабинет работника (при наличии) на едином портале государственных и муниципальных услуг в порядке, предусмотренном Правительством Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель и работник, не осуществляющие взаимодействие посредством электронного документооборота, вправе в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 41 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, временно обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в форме электронного документа или электронного образа документа (документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путём сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов) с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

Работодатель обеспечивает сохранность электронных документов в течение сроков, установленных законодательством Российской Федерации об архивном деле, в том числе в случае, если электронный документооборот осуществляется с использованием информационной системы работодателя либо цифровой платформы "Работа в России".

Порядок предоставления работнику электронных документов, созданных с использованием цифровой платформы "Работа в России", и порядок его доступа к ним посредством единого портала государственных и муниципальных услуг устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Статья 388. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путём обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 389 настоящего Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трёх рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путём обмена электронными документами документы, предусмотренные статьёй 109 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию

работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путём обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 114 настоящего Кодекса, может осуществляться путём обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии её предоставления им, в том числе путём направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

Статья 389. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путём обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путём обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путём обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определённый коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определённом коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном

носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путём обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 105 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трёх рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо

представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчётов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статья 390. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,

трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьёй 395 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 39 настоящего Кодекса.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Статья 391. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Статья 392. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-

техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 256 – 258 настоящего Кодекса.

Статья 393. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 325 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статья 394. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 389 настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращён в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечёт невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трёх рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить

дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Статья 395. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведён по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлён в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведённого на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты

информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счёт средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем

(при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчётов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьёй, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счёт средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно статьи 221 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Глава 74. Особенности регулирования труда работников транспорта.

Статья 396. Приём на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональное обучение в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Приём работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Статья 397. Ограничения на занятие трудовой деятельностью, непосредственно связанной с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа

К трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением легковыми такси при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за совершение следующих преступлений либо подвергающиеся уголовному преследованию за следующие преступления:

1) убийство, умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, похищение человека, грабёж, разбой, преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности, а также преступления против общественной безопасности, против основ конституционного строя и безопасности государства, против мира и безопасности человечества, относящиеся в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации к преступлениям средней тяжести, тяжким и особо тяжким преступлениям;

2) преступления, предусмотренные законодательством другого государства - члена Евразийского экономического союза, соответствующие преступлениям, указанным в пункте 1 настоящей части.

К трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за совершение следующих преступлений либо подвергающиеся уголовному преследованию за следующие преступления:

1) преступления против общественной безопасности, против основ конституционного строя и безопасности государства, против мира и безопасности человечества, относящиеся в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации к тяжким и особо тяжким преступлениям;

2) преступления, предусмотренные законодательством другого государства - члена Евразийского экономического союза, соответствующие преступлениям, указанным в пункте 1 настоящей части.

Соответствие преступлений, указанных в пункте 2 части первой и пункте 2 части второй настоящей статьи, преступлениям, указанным соответственно в пункте 1 части первой и пункте 1 части второй настоящей статьи, устанавливается в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Наряду с документами, предусмотренными статьёй 109 настоящего Кодекса, при заключении трудового договора лица, не являющиеся гражданами Российской Федерации и имеющие гражданство другого государства - члена Евразийского экономического союза, поступающие на работу, непосредственно связанную с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, предъявляют работодателю документ о наличии (отсутствии) судимости за совершение преступлений, указанных в пункте 2 части первой и пункте 2 части второй настоящей статьи, и (или) факта уголовного преследования за эти преступления либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданный компетентным органом соответствующего государства - члена Евразийского экономического союза, с приложением перевода на русский язык, верность которого должна быть удостоверена в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Наряду с указанными в статье 129 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, трудовая деятельность которого непосредственно связана с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, при получении от правоохранительных органов

сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пунктах 1 и 2 части первой и пунктах 1 и 2 части второй настоящей статьи. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) данного работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Статья 398. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учётом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

Статья 399. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом, а

также положениями (уставами) о дисциплине, если такие положения (уставы) о дисциплине установлены федеральными законами.

Глава 75. Особенности регулирования труда педагогических работников.

Статья 400. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Статья 401. Особенности отстранения от работы педагогических работников

Наряду с указанными в статье 129 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 400 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Статья 402. 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 неопределённый срок или на определённый срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном частью второй 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 организации и может быть неопределённым или определённым в пределах не менее трёх лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определённой работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на

замещение соответствующей должности на срок менее трёх 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 приёме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы учёного 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 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 неопределённый срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемые в соответствии с частью второй 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 изменён по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемый в соответствии с частью второй настоящей статьи или на неопределённый срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключён на определённый срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Положение 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 403. Особенности заключения и прекращения трудового договора с руководителями, заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителями их филиалов

С руководителями государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет.

Должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего

образования и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования более трёх сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации, срок пребывания руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования в своей должности по достижении им возраста, установленного частью второй настоящей статьи, может быть продлён.

С заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, руководителями их филиалов заключаются срочные трудовые договоры, сроки действия которых не могут превышать сроки полномочий руководителей указанных организаций.

Статья 404. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

Распределение и установление учебной нагрузки на педагогических работников на новый учебный год производится руководителем образовательного учреждения путём издания приказа работодателя о распределении учебной нагрузки на новый учебный год, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, с учётом личных пожеланий педагогических работников.

Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам свыше или менее нормы учебных часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

При распределении учебной на новый учебный год в первую очередь педагогической нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых это образовательное учреждение является основным местом работы, а также:

- имеющие более высокий уровень профессиональной компетентности;
- работающие по конкретным образовательным программам различных уровней сложности;
- имеющие более высокие показатели эффективности работы, установленные по результатам мониторингов, результатам государственной итоговой аттестации, основного государственного экзамена, единого государственного экзамена по своему учебному предмету, по результатам олимпиад различного уровня, профессиональных конкурсов;
- имеющие почётные звания, ведомственные награды федеральных

органов исполнительной власти в сфере образования и просвещения.

За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца их отпуска.

При распределении учебных часов на новый учебный год учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях.

При выходе педагогических работников из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска им устанавливается учебная нагрузка в объёме, имевшемся до ухода в этот отпуск, или в ином объёме с их письменного согласия.

Участие первичной профсоюзной организации в распределении учебной нагрузки педагогов на новый учебный год заключается в работе по предварительному распределению учебной нагрузки в рамках методических объединений и советов, заседаний кафедр, совещаний при руководителе образовательного учреждения и т.п., в согласовании проекта приказа о предварительном распределении учебной нагрузки либо проекта предварительной тарификации (предварительного тарификационного списка) в марте - апреле, окончательной тарификации в августе - сентябре.

По итогам предварительного распределения учебной нагрузки педагогических работников руководителем образовательного учреждения издаётся приказ о предварительном распределении учебной нагрузки либо утверждается предварительная тарификация (предварительный тарификационный список) на следующий учебный год.

Работодатель обязан в письменной форме ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода работников в отпуск.

При изменении учебной нагрузки работодатель вручает педагогическим работникам персональные письменные уведомления об этом

изменении, в которых информирует их о причинах, вызвавших необходимость такого изменения.

Статья 405. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 406. Длительный отпуск педагогических работников

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Статья 407. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем её филиала

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем её филиала являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьёй 403 настоящего Кодекса.

Глава 76. Особенности регулирования труда медицинских работников.

Статья 408. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 29 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в посёлках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учётом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учёте времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учётом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Особенности режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Должности руководителей, заместителей руководителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации или органам местного самоуправления, руководителей филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или

органу местного самоуправления, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) работников указанной медицинской организации.

Руководитель медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанной медицинской организации или должность руководителя филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном уставом медицинской организации.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, руководителем филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с настоящей статьёй.

Глава 77. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Статья 409. Общие положения

Положения настоящей главы регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее - спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной

деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее - тренеры).

В качестве работодателей могут выступать лица, определённые частями третьей и четвёртой статьи 26 настоящего Кодекса, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учётом норм, утверждённых общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, которые в соответствии со статьёй 344 настоящего Кодекса могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом, а также случаи и порядок установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права, определяются настоящей главой.

Особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 410. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределённый срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Помимо условий, установленных частью второй статьи 98 настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утверждённые международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своём местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

Помимо условий, установленных частью второй статьи 98 настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утверждённые международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвёртая статьи 98 настоящего Кодекса), могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному

желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьёй 421 настоящего Кодекса;

о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьёй 421 настоящего Кодекса, и о размере указанной выплаты.

Работодатели обязаны как при приёме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утверждёнными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнёрами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

Статья 411. Медицинские осмотры спортсменов

При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

Работодатель обязан организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров спортсменов, внеочередных медицинских осмотров спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров. Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям.

Статья 412. Временный перевод спортсмена к другому работодателю

В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями статьи 410 настоящего Кодекса.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключённого трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных частью второй статьи 415 настоящего Кодекса. При этом течение срока действия первоначально заключённого трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому

работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей главой.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключённого на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключённого на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключён трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключённого на период временного перевода, и возобновления первоначально заключённого трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключённого на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределённый срок.

Статья 413. Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях

Работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена;
- 2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утверждёнными этой федерацией.

Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработка в размере, определяемом трудовым договором, но не менее установленного статьёй 244 настоящего Кодекса.

Статья 414. Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации

Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера в течение срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Расходы по проезду спортсмена, тренера к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями.

Статья 415. Особенности работы спортсмена, тренера по совместительству

Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (статья 412 настоящего Кодекса) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключён трудовой договор.

Статья 416. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами в возрасте до восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте до восемнадцати лет с особенностями, установленными настоящей статьёй.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью первой статьи 147 настоящего Кодекса.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъёме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

В случае временного перевода спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, к другому работодателю (статья 412 настоящего Кодекса) трудовой договор с ним по месту временной работы заключается в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста.

Статья 417. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок

при подъёме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Статья 418. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам

Работодатель обязан за счёт собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарём, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования. Материально-техническое обеспечение спортивных сборных команд Российской Федерации за счет средств федерального бюджета осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырёх календарных дней.

Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счёт собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счёт работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обеспечении;
- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- об оплате работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- о дополнительном пенсионном страховании.

Статья 419. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утверждённых международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Статья 420. Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утверждённых международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Статья 421. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключён на срок менее четырех месяцев.

В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода

(условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 291 настоящего Кодекса).

Размер денежной выплаты, предусмотренной частью третьей настоящей статьи, определяется трудовым договором.

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Статья 422. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений

Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений (далее - индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров) рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, образованным в соответствии

с законодательством Российской Федерации об арбитраже (третейском разбирательстве) и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте.

Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров передаются на рассмотрение в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, указанным в части первой настоящей статьи, при наличии между работодателем и спортсменом или тренером арбитражного соглашения о передаче в арбитраж (третейское разбирательство) индивидуальных трудовых споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами трудового договора. Данное арбитражное соглашение может быть заключено работодателем и спортсменом или тренером в письменной форме одновременно с заключением ими трудового договора, в период действия указанного трудового договора, а также при возникновении индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в любое время до принятия судом первой инстанции судебного постановления, которым заканчивается рассмотрение дела по существу. При этом до заключения арбитражного соглашения спортсмены, тренеры должны быть ознакомлены под роспись с правилами арбитража (третейского разбирательства), в который предполагается передача их индивидуальных трудовых споров, включая порядок оплаты расходов, связанных с разрешением указанных споров.

В арбитраже (третейском разбирательстве), администрируемом постоянно действующим арбитражным учреждением, указанным в части первой настоящей статьи, рассматриваются индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров по исковому заявлению работодателя, спортсмена, тренера либо профессионального союза, представляющего интересы спортсмена или тренера.

Правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров утверждаются некоммерческой организацией, при которой создано постоянно действующее арбитражное

учреждение, администрирующее арбитраж (третейское разбирательство) споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, по согласованию с профессиональным союзом, объединяющим работников физической культуры и спорта и являющимся стороной отраслевого соглашения, заключённого с федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Глава 78. Особенности регулирования труда творческих работников, работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и(или) исполнении (экспонировании) произведений.

Статья 423. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих

Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих (далее - творческие работники), в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, в соответствии со статьёй 344 настоящего Кодекса устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях,

предусмотренных настоящей статьёй и статьями 149, 151, 187, 242 и 448 настоящего Кодекса, также трудовыми договорами.

Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями третьей и четвертой настоящей статьи.

Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудов

Глава 79. Особенности регулирования труда женщин, беременных, одиноких матерей и отцов, иных лиц с семейными обязанностями.

Статья 424. Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах

Обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путём ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки).

Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 425. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

Статья 426. Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 427. Отпуска по уходу за ребёнком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком.

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 ребёнком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Статья 428. Отпуска работникам, усыновившим ребёнка

Работникам, усыновившим ребёнка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновлённого ребёнка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

по желанию работников, усыновивших ребёнка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им (ими) возраста трёх лет.

В случае усыновления ребёнка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребёнка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребёнка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 429. Перерывы для кормления ребёнка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (её) сокращением.

Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 430. 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 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 трёх 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 трёх 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 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 ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Статья 431. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Статья 432. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, с супругой погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 134 или пунктом 2 статьи 407 настоящего Кодекса).

Статья 433. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырёх дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного

дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 434. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Статья 435. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трёх и более детей

Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста шестнадцати лет.

Статья 436. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по

частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Статья 437. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращённой продолжительности рабочего времени не более 30 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление повышенной на 30 процентов оплаты труда на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).

Статья 438. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается 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 134 или пунктом 2 статьи 407 настоящего Кодекса).

Статья 439. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни,

направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Глава 80. Особенности регулирования труда лиц пенсионного и предпенсионного возраста.

Статья 440. Особенности регулирования труда лиц пенсионного и предпенсионного возраста

Лицами пенсионного возраста считаются лица, достигшие установленного законодательством Российской Федерации возраста для выхода на пенсию. Лицами предпенсионного возраста считаются лица, подходящие к установленному законодательством Российской Федерации возрасту для выхода на пенсию в течение 5 лет.

Лица пенсионного и предпенсионного возраста имеют право на труд и социальную защиту с учётом их возрастных особенностей.

Трудовые отношения лиц пенсионного и предпенсионного возраста регулируются данным разделом настоящего Кодекса.

Лица пенсионного и предпенсионного возраста не могут быть дискриминированы на основе их возраста при трудоустройстве, оплате труда, иных условиях труда и увольнении.

Статья 441. Ограничения и льготы в трудоустройстве

Работодатели обязаны предоставить равные возможности для трудоустройства лицам пенсионного и предпенсионного возраста.

Лица пенсионного возраста могут работать без ограничений. Лица предпенсионного возраста имеют право работать на условиях, определённых трудовым договором.

Для лиц пенсионного и предпенсионного возраста устанавливаются льготы при трудоустройстве, такие как дополнительные отпуска или гибкий график работы.

Статья 442. Оплата труда

Размер оплаты труда лиц пенсионного и предпенсионного возраста не может быть ниже установленного минимального уровня оплаты труда.

Дополнительные выплаты могут предоставляться работодателями, учитывая стаж и опыт работы.

Статья 443. Условия труда для лиц пенсионного и предпенсионного возраста

Условия труда для лиц пенсионного и предпенсионного возраста должны соответствовать их физическим и психологическим способностям.

Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда для данной категории работников.

Статья 444. Заключение и расторжение трудовых договоров

Трудовые договоры с лицами пенсионного и предпенсионного возраста заключаются на общих условиях.

Увольнение лиц данной категории возможно только по обоснованным причинам и с соблюдением установленных законом процедур.

Статья 445. Социальная поддержка лиц пенсионного и предпенсионного возраста

Лица пенсионного и предпенсионного возраста имеют право на социальную поддержку, включая медицинское обслуживание и доступ к квалифицированной медицинской помощи.

Данной категории граждан предоставляются налоговые льготы и другие меры социальной поддержки.

Глава 81. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Статья 446. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 447. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьёй обязательные медицинские осмотры осуществляются за счёт средств работодателя.

Статья 448. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Статья 449. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные

и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Статья 450. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статья 451. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращённой продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное

обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Статья 452. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы. Работодатель может за счёт собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счёт собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учёбы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счёт собственных средств.

Статья 453. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Глава 82. Особенности регулирования труда работников – инвалидов и лиц с особыми потребностями.

Статья 454. Особенности регулирования труда работников – инвалидов и лиц с особыми потребностями

Настоящим Кодексом регулируются трудовые отношения работников – инвалидов и лиц с особыми потребностями (далее - работники с особыми потребностями) и устанавливаются особенности и льготы, направленные на обеспечение равных возможностей и социальной защиты данной категории работников.

Работодатели обязаны создавать условия для трудоустройства и труда работников с особыми потребностями, с учётом их специфических потребностей.

Статья 455. Трудоустройство

Работодатели обязаны предоставлять равные возможности для трудоустройства работников с особыми потребностями.

Работодатели могут разрабатывать программы и мероприятия по адаптации рабочих мест и рабочей среды для работников с особыми потребностями.

Статья 456. Оплата труда

Работники с особыми потребностями имеют право на равную оплату труда за равную работу. Размер оплаты труда не может быть ниже установленного минимального уровня оплаты труда.

Дополнительные выплаты могут предоставляться работодателями, учитывая стаж и опыт работы работников с особыми потребностями.

Статья 457. Условия труда для работников с особыми потребностями

Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда для работников с особыми потребностями, включая доступ к адаптированным рабочим местам и техническим средствам.

Работодатели должны учитывать индивидуальные особенности и потребности работников с особыми потребностями при организации рабочего процесса и условий труда.

Статья 458. Социальная поддержка работников с особыми потребностями

Работники с особыми потребностями имеют право на социальную поддержку, включая медицинское обслуживание и доступ к реабилитационным услугам.

Данной категории работников предоставляются налоговые льготы и другие меры социальной поддержки.

Статья 459. Трудоустройство инвалидов

Работодатели обязаны обеспечивать трудоустройство инвалидов в соответствии с квотами, установленными законодательством Российской Федерации.

Работодатели могут разрабатывать программы по адаптации рабочих мест для инвалидов и предоставлять им дополнительную поддержку.

Статья 460. Порядок сопровождения труда инвалидов I и II групп

Работодатель обязан обеспечивать сопровождение труда инвалидов I и II групп в соответствии с принципами равных возможностей и недискриминации.

Сопровождение труда инвалидов I и II групп включает в себя следующие мероприятия:

организацию доступа к рабочему месту, а также к общим и служебным помещениям, с учётом особенностей инвалида и обеспечение безбарьерной среды;

предоставление адаптированных рабочих мест, технических средств и инструментов, необходимых для выполнения инвалидом I и II групп задач трудовой деятельности;

обучение и подготовку инвалидов I и II групп для выполнения конкретных рабочих задач, а также обеспечение доступа к профессиональной реабилитации и переподготовке;

содействие в адаптации к трудовой деятельности и создание условий для социальной интеграции инвалидов I и II групп в коллективе.

Работодатель обязан сотрудничать с органами социальной защиты населения и другими компетентными организациями для обеспечения необходимой поддержки инвалидам I и II группам в процессе трудовой деятельности.

Порядок сопровождения труда инвалидов I и II групп, а также механизмы его реализации могут быть уточнены нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Кодексом.

Порядок сопровождения труда инвалидов I и II групп призван обеспечить им равные возможности и создать условия для их успешной трудовой деятельности.

Глава 83. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Статья 461. Общие положения

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, если в соответствии со статьёй 344 настоящего Кодекса такие особенности могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом, а также случаи и порядок

установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права, определяются настоящей главой.

Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключён, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределённый срок, а в случаях, предусмотренных статьёй 100 настоящего Кодекса, - срочный трудовой договор.

Статья 462. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 98 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание, разрешении на временное проживание в целях получения образования, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными частью второй статьи 98 настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом, временно пребывающим на территории Российской Федерации (далее - высококвалифицированный специалист), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключённого работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся

высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Статья 463. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приёме на работу

Наряду с документами, предусмотренными статьёй 109 настоящего Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев,

установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 98 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учёта, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

Статья 464. Особенности временного перевода работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

В случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 125 настоящего Кодекса, временный перевод работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же

работодателя допускается без учёта профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность, и не более чем один раз в течение календарного года.

Если по окончании срока временного перевода, указанного в части первой настоящей статьи, работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 10 части первой статьи 465 настоящего Кодекса.

Если исполнение работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, обусловленной трудовым договором работы невозможно в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 125 настоящего Кодекса, и временный перевод его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя невозможен в связи с возникновением необходимости в этом временном переводе повторно в течение одного календарного года, трудовой договор с таким работником прекращается в соответствии с пунктом 11 части первой статьи 465 настоящего Кодекса.

Статья 465. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со случаями, указанными в статье 129 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключённого работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении высококвалифицированного специалиста.

Статья 466. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

2) аннулирование разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

3) аннулирование разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

6) окончание срока действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключённого работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении высококвалифицированного специалиста;

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 463 настоящего Кодекса;

11) невозможность временного перевода работника в соответствии с частью третьей статьи 463 настоящего Кодекса.

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8 части первой настоящей статьи, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному пунктом 9 части первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11 части первой настоящей статьи, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Статья 467. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со случаями, предусмотренными частью седьмой статьи 271 настоящего Кодекса, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

Глава 84. Особенности регулирования труда осуждённых и лиц, освобождённых из мест лишения свободы.

Статья 468. Труд осуждённых и лиц, освобождённых из мест лишения свободы

Труд осуждённых и лиц, освобождённых из мест лишения свободы, регулируется настоящей главой и иными федеральными законами.

Государство обеспечивает осуждённым и освобождённым соответствующие условия для труда, с учётом их возможностей и квалификации.

Осуждённые, находящиеся в учреждениях исполнения наказания, должны быть заняты на трудовых работах, обеспечивающих их социальную реабилитацию и подготовку к возвращению в общество.

Труд осуждённых должен соответствовать их физическим и психологическим способностям. Запрещается использование принудительного труда и труда, связанного с унижением человеческого достоинства.

Осуждённые имеют право на заработок, соответствующий их квалификации и нормам оплаты труда, установленным законодательством Российской Федерации.

Труд осуждённых может быть оценён и признан равноценным труду вне мест лишения свободы.

Статья 469. Труд лиц, освобождённых из мест лишения свободы

Лица, освобождённые из мест лишения свободы, имеют право на поддержку и содействие в трудоустройстве после освобождения.

Государство предоставляет программы профессиональной реабилитации и подготовки к трудоустройству для освобождённых лиц.

Работодатели обязаны соблюдать принцип равенства и недискриминации при приёме на работу освобождённых лиц.

Освобождённые лица имеют право на социальную поддержку, включая льготы при поиске и собеседовании на работу.

Запрещается использование уголовного прошлого как основания для отказа в приёме на работу.

Глава 85. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

Статья 470. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещённую настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определённую этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учёта лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счёт.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Статья 471. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределённый, так и на определённый срок.

Статья 472. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей

недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 473. Изменение определённых сторонами условий трудового договора работодателем

Об изменении определённых сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определённые сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 127 настоящего Кодекса).

Статья 474. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращён по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью

третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Статья 475. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде.

Статья 476. Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц

Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Глава 86. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей - некоммерческих организаций.

Статья 477. Общие положения

У работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (далее - работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к

микропредприятиям), и у работодателей - некоммерческих организаций регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учётом особенностей, установленных настоящей главой.

Для целей настоящей главы под работодателями - некоммерческими организациями понимаются некоммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов, религиозных организаций), среднесписочная численность работников и величина дохода которых за предшествующий календарный год не превышают соответствующих предельных значений, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации в целях распространения на такие некоммерческие организации установленных настоящей главой особенностей регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырёх месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учёта особенностей, установленных настоящей главой.

В случае, если работодатель - некоммерческая организация перестал соответствовать требованиям, установленным частью второй настоящей статьи, не позднее четырёх месяцев с даты размещения информации о соответствующих изменениях в информационно-телекоммуникационной

сети "Интернет" в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (в форме открытых данных на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по контролю и надзору в области налогов и сборов) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя - некоммерческой организации должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учёта особенностей, установленных настоящей главой.

Статья 478. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям, и у работодателя - некоммерческой организации локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям, и работодатель - некоммерческая организация вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов), за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу, принимаемого работодателем в соответствии со статьёй 395 настоящего Кодекса. При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям, и работодатель - некоммерческая организация должны включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными

нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Глава 87. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

Статья 479. Стороны трудового договора в религиозной организации

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определённую работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Статья 480. Внутренние установления религиозной организации

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учётом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Российской Федерации, настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Статья 481. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определённый срок без учёта ограничения численности работников организации, установленного абзацем двенадцатым части второй статьи 100 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещённую настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определённую этим договором.

В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения определённых сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней.

Статья 482. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учётом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определённой её внутренними установлениями.

Статья 483. Особенности распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на работодателя - религиозную организацию

При представлении в соответствии с частью восьмой статьи 207 настоящего Кодекса в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированного письменного отказа присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате работодатель - религиозная организация вправе не прикладывать к указанному отказу протокол консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данной религиозной организации, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

От имени работодателей - религиозных организаций, осуществляющих деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и входящих в структуру централизованной религиозной

организации, указанный отказ может быть направлен соответствующей централизованной религиозной организацией.

В случае отказа работодателя - религиозной организации присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей данной религиозной организации и (или) представителей централизованной религиозной организации, в структуру которой входит данная религиозная организация, для проведения консультаций.

Статья 484. Материальная ответственность работников религиозных организаций

С работником религиозной организации может быть заключён договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Статья 485. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращён по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Статья 486. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в суде.

Глава 88. Особенности регулирования труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах.

Статья 487. Общие положения

Работами с вредными условиями труда считаются те, которые связаны с воздействием производственных факторов на работника, приводящим к его заболеванию или ухудшению здоровья.

Работами с опасными условиями труда считаются те, которые связаны с повышенным риском производственного травматизма для работников.

Под занятыми на подземных работах работниками в настоящей главе понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, должны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами.

Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, а также предоставление дополнительных отпусков в соответствии с законодательством Российской Федерации

Статья 488. Охрана труда

Работодатель обязан:

проводить систематические инструктажи для работников, включая обучение по безопасным методам и приёмам работы;

предоставлять средства индивидуальной защиты, необходимые для выполнения работы в условиях, отличающихся от обычных;

осуществлять регулярную проверку и техническое обслуживание оборудования с целью обеспечения безопасности работников.

Работодатели несут ответственность за ненадлежащее выполнение требований по обеспечению безопасных условий труда для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, в соответствии с законодательством о труде.

Статья 489. Медицинские осмотры

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, подлежат обязательным периодическим медицинским осмотрам.

Работодатель обязан предоставлять информацию о результатах медицинских осмотров и, при необходимости, рекомендациях по сохранению здоровья работника.

Статья 490. Гарантии и компенсации

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, предоставляются дополнительные гарантии социальной защиты, включая компенсации, льготы и другие пособия в случае возникновения профессиональных заболеваний или травм.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, имеют право на следующие дополнительные гарантии и компенсации:

дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для восстановления здоровья;

дополнительные денежные выплаты при выполнении работ в опасных условиях.

Статья 491. Обучение и инструктаж

Работодатели обязаны предоставлять работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, специальную профессиональную подготовку и обучение по обеспечению безопасности труда и минимизации воздействия вредных производственных факторов.

Работодатель обязан организовывать и финансировать обучение работников по охране труда и профилактике профессиональных заболеваний.

Работники обязаны участвовать в обучении и выполнять инструкции работодателя по безопасности.

Статья 492. Особенности заключения трудовых договоров

При заключении трудовых договоров с работниками, занятыми на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, работодатель обязан включить в договор дополнительные условия, касающиеся безопасности и охраны труда.

Трудовой договор может предусматривать специальные требования к работникам, занятым на опасных работах, включая профессиональные навыки и обучение.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, имеют право на дополнительные компенсации за особые условия труда, а также на поощрения за соблюдение правил безопасности и профилактику профессиональных рисков.

Статья 493. Право на отказ от опасной работы

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, если он имеет основания полагать, что выполнение этой работы может угрожать его жизни или здоровью, и уведомить работодателя о своём решении.

Работодатель не вправе применять дисциплинарные меры против работника, который отказался от выполнения опасной работы в соответствии с настоящей статьёй.

Статья 494. Особенности приёма на подземные работы

Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям осуществляется работодателем в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 495. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах

Приём на подземные работы производится после обязательного медицинского осмотра.

Работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) (часть третья статьи 336 настоящего Кодекса).

Проведение медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены) работодатель обязан организовывать каждый рабочий день (каждую смену) для всех работников, занятых на подземных работах.

Проведение медицинских осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) работодатель организует при необходимости в целях диагностики и предупреждения профессиональных заболеваний, а также для выявления возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения у работников, занятых на подземных работах, проводимых на объектах, отнесённых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам.

Порядок проведения медицинских осмотров работников, занятых на подземных работах, в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 496. Отстранение от работы работников, занятых на подземных работах

Наряду со случаями, указанными в статье 129 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случаях:

несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты;

наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесённых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещённого правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации).

Нахождение на подземных участках работника, отстранённого от подземных работ (не допущенного к подземным работам), не допускается.

При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случаях, предусмотренных абзацами вторым и третьим части первой настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан организовать проведение указанной проверки в течение трёх рабочих дней после дня отстранения работника от подземных работ (недопущения к подземным работам).

При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случае, предусмотренном абзацем четвёртым части первой настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после сдачи на хранение работодателю (его представителю) курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, а также запрещённого правилами внутреннего трудового распорядка для использования на подземных участках, расположенных на объектах, отнесённых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) в месте, расположенном за пределами указанных подземных участков.

В период отстранения от подземных работ (недопущения к подземным работам) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошёл в установленном порядке внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине.

В этом случае работнику производится оплата за соответствующий период как за простой.

Статья 497. Дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении подземных работ

При организации и проведении подземных работ работодатель обязан:

не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания к указанным работам и (или) не удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям;

не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

обеспечивать организацию и проведение подземных работ в соответствии с утверждённой технической документацией, технологическими нормами и установленными требованиями к оборудованию, технологическим процессам, применяемым в производстве инструментам, сырью и материалам.

Глава 89. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 498. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 499. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

Общим правилом является включение в трудовой стаж времени работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по трудовому договору без учёта вида собственности и организационно-правовой формы работодателя.

Включение в стаж периодов работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при нестандартных формах занятости происходит при условии уплаты страховых взносов.

Статья 500. Оплата труда

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате:

оклад или тарифная ставка;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки, возмещающие затраты в особых климатических условиях;

стимулирующие выплаты.

Оплата труда в районах Крайнего Севера проводится работодателями в порядке, устанавливаемом настоящим Кодексом, с применением:

районных коэффициентов, устанавливаемых Правительством Российской Федерации;

процентных надбавок за стаж, размер и порядок выплаты которых аналогичен порядку установления компенсаций.

Статья 501. Районный коэффициент к заработной плате

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счёт средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений.

Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Принципами установления размера районного коэффициента и порядка его применения для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должны быть:

универсальность;

применение к заработной плате всех работников;

применение независимо от продолжительности работы в районах Крайнего Севера, с первого дня их работы в регионе;

без учёта стажа работы;

без учёта регистрации лица;

с учётом не только самой трудовой функции, но и проживания в регионе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 502. Процентная надбавка к заработной плате

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом настоящим Кодексом для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Процентная надбавка к заработной плате выплачивается ежемесячно при наличии у работника соответствующего стажа работы в указанных районах и местностях. Трудовой стаж, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате, исчисляется со дня начала работы по трудовому договору и суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Надбавки не начисляются:

на отпускные и иные выплаты, размер которых определяется на основе среднего заработка, поскольку он формируется уже с учётом надбавок;

единовременную выплату по выслуге лет;

вознаграждения по итогам трудовой деятельности за год;

материальную помощь, выплаченную работодателем;

разовые поощрительные выплаты, которые не носят системного характера.

Если работник получает премии, предусмотренные трудовым договором, и они выплачиваются по итогам трудовой деятельности за определённый период, например, квартал или год, то суммы данных премий в целях начисления надбавок распределяются по месяцам, которые входят в отчётный период, при пропорциональном соотношении надбавок с отработанным временем сотрудника в каждом из соответствующих месяцев.

Надбавка лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна начисляться на компенсацию за простои, возникшие по причинам, не зависящим от работодателя либо работника.

Работникам, трудящимся дистанционно, и надомникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, соответствующая надбавка положена независимо от географического расположения работодателя. За исключением случаев, когда работники организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, фактически трудятся в месте, где надбавка не установлена.

Статья 503. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, либо, сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 134 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 134 настоящего

Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 134 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 134 настоящего Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трёх, четырёх и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего

месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвёртый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачётом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя.

Если организация находится в процессе ликвидации, то выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации подлежат оплате до завершения ликвидации организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных настоящей статьёй, производятся работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя.

Статья 504. Дополнительный выходной день для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Работающий родитель (опекун, попечитель, приёмный родитель) обязан представить работодателю справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, приёмного родителя – при их наличии) о том, что на момент обращения дополнительный выходной день в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

При документальном подтверждении отсутствия ухода за ребёнком другим родителем (опекуном, попечителем, приёмным родителем – при их наличии) в случае его смерти, лишения родительских прав, прекращения опеки и попечительства, ограничения в родительских правах, признания безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), невозможности по состоянию здоровья лично воспитывать и содержать ребёнка, отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклонения от воспитания детей или от защиты их прав и интересов и в других случаях отсутствия ухода, работающему родителю (опекуну, попечителю, приёмному родителю) дополнительный выходной день предоставляется без предъявления справки с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, приёмного родителя – при их наличии).

Если один из родителей ребёнка (опекун, попечитель, приёмный родитель – при их наличии) состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (индивидуальный предприниматель, частный нотариус, адвокат, глава или член крестьянского фермерского хозяйства, родовой, семейной общины коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т.д.), дополнительный выходной день предоставляется родителю (опекуну, попечителю, приёмному родителю), состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель (опекун, попечитель, приёмный родитель) в трудовых

отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Дополнительный выходной день не предоставляется работающему родителю (опекуну, попечителю, приёмному родителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя (опекуна, попечителя, приёмного родителя – при их наличии) сохраняется право на дополнительный выходной день.

Статья 505. Сокращённая рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 30-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

Работодатель при заключении коллективного или трудового договора не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную настоящей статьёй.

Статья 506. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней, а лицам,

работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Если работник в рамках рабочего года выполняет трудовые функции в нескольких районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для которых определён различный размер льготных отпусков, то продолжительность времени дополнительного отдыха будет рассчитываться пропорционально периодам, отработанным в этих районах.

Лицам, командированным в районы Крайнего Севера и приравненные местности, продолжительность времени дополнительного отдыха будет рассчитываться пропорционально периодам, отработанным в этих районах (местностях).

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях (основной и (или) дополнительный отпуск) за первый год работы возникает у лица, работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Статья 507. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести

месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.

Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; порядок и условия их предоставления определяются коллективными договорами либо локальными нормативными актами.

За исключением тех случаев, когда работник — беременная женщина или несовершеннолетний, дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, может быть компенсирован.

Статья 508. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счёт средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющих троих и более

детей, и членам их семей указанное право предоставляется один раз в год. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником, и иждивенцам работника — нетрудоспособным гражданам, материально полностью или частично зависимым от него) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных

фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьёй, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьёй, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Если субъектом Российской Федерации или органом местного самоуправления, или работодателем не определён размер, условия и порядок компенсации расходов на проезд и провоз багажа, то применяются размер, условия и порядок, установленные для федеральных государственных органов и учреждений.

Статья 509. Гарантии медицинского обеспечения

Гарантии медицинского обеспечения работников работодателем в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включают в себя:

- оплату стоимости проезда для медицинских консультаций;
- оплату стоимости лечения или операций;
- возмещение расходов на приобретение лекарств;
- возмещение расходов на приобретение протезирующих средств;
- другие гарантии медицинского обеспечения для работников, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами работодателя, трудовыми договорами.

Для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обеспечения для работников государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обеспечения для работников и членов их семей иных работодателей устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами работодателя, трудовыми договорами (в

этих же документах определяется и круг членов семьи, которым положены гарантии медицинского обеспечения).

Расходы в виде компенсации стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членам их семей, могут учитываться при исчислении базы по налогу на прибыль.

Оплата стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения может производиться работодателем при одновременном соблюдении следующих условий:

- наличие медицинского заключения о необходимости таких консультаций или лечения;
- отсутствие возможности проведения этих консультаций или лечения по месту проживания работника, которое также должно быть отражено в медицинском заключении;
- нахождение соответствующего консультационного или лечебного заведения в пределах Российской Федерации, но не за границей;
- урегулированность данного вопроса в коллективном договоре, локальных нормативных актах работодателя, трудовом договоре.

Статья 510. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

При привлечении из одного района Крайнего Севера (или местности, приравненной к нему) в другой район Крайнего Севера (другую местность)

либо из района Крайнего Севера в приравненную к нему местность (и наоборот) медицинского заключения для заключения трудового договора не требуется.

Медицинское заключение должно предоставляться дополнительно (или включать соответствующие сведения) к тем заключениям, которые необходимо иметь при поступлении на определённую работу для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Освидетельствование может проводиться в медицинских учреждениях как по месту постоянного жительства, так и по месту нахождения работодателя.

В медицинское учреждение необходимо представить направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством, решение врачебной психиатрической комиссии.

Лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, может заключаться по соглашению сторон срочный трудовой договор, если это связано с переездом к месту работы, в соответствии со статьей 59 настоящего Кодекса.

Срочный трудовой договор может заключаться и при переезде из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к ним (и наоборот), а также внутри этих районов и местностей.

Трудовые договоры, заключаемые с работодателями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должны отражать:

а) выплату районного коэффициента к заработной плате в размере, установленном в соответствии с законодательством по месту постоянной фактической работы;

б) выплату работникам процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в) предоставление работникам дополнительных отпусков за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных законом (кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях);

г) оплату один раз в два года проезда работника к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно, оплату стоимости провоза багажа (до 30 кг), а также стоимости проезда и провоза багажа членов семьи работника независимо от времени использования им отпуска;

д) при прибытии работников из других регионов Российской Федерации и других государств независимо от постоянного места жительства:

- выплату единовременного пособия в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) и единовременного пособия на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (тарифной ставки);

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи, а также провоза багажа не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- предоставление оплачиваемого отпуска для обустройства на новом месте продолжительностью 7 календарных дней;

е) оплату стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, в случае переезда работника к постоянному или новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия);

ж) обеспечение работника и членов его семьи жилой площадью по нормам, установленным для данной местности, либо, в случаях, когда работодатель не может обеспечить работника жилой площадью, возмещение расходов по её найму (приобретению) в пределах норм, определённых Правительством Российской Федерации.

Статья 511. Компенсации расходов, связанных с переездом

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счёт средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При этом под членами семьи подразумеваются муж, жена, а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на иждивении работника и проживающие вместе с ним на дату переезда (заключения трудового договора в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), а также дети, родившиеся в период действия трудового договора за пределами названных районов и местностей;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях. Данный срок начинает исчисляться со дня заключения трудового договора.

Работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьёй, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, и работникам указанных органов, фондов, учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, и работникам указанных органов, фондов, учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных

работодателей - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Лица, переезжающие в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право как на повышенные и дополнительные гарантии и компенсации, установленные настоящей статьёй, так и на обычные гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность, предусмотренные статьёй 260 настоящего Кодекса:

суточные за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы;

иные, связанные с переездом расходы, при условии, если они произведены работником с согласия работодателя.

Работник обязан вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае, если он:

не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

до окончания срока работы, определённого трудовым договором, а при отсутствии определённого срока - до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия.

Работник, не явившийся на работу или отказавшийся приступить к ней по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесённых расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Предоставление указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций возможно и без предварительного (до выезда в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности) заключения трудового договора, если такое условие включено в трудовой договор или коллективный договор (соглашение) на основании статьи 8 настоящего Кодекса.

При отсутствии железнодорожного, водного и автомобильного транспорта возмещаются расходы по провозу имущества от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

Статья 512. Другие гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Глава 90. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний.

Статья 513. Термины и определения

Работник государственной корпорации это - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем - государственной корпорацией - не имеющей членства некоммерческой организацией, учреждённой Российской Федерацией на основании статьи 7.1. Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Работник публично-правовой компании это - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем - публично-правовой компанией - унитарной некоммерческой организацией, созданной Российской Федерацией в порядке, установленном Федеральным законом от 03.07.2016 № 236-ФЗ "О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

Работник государственной компании это - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем - государственной

компанией - не имеющей членства некоммерческой организацией, учреждённой Российской Федерацией на основании статьи 7.2. Федерального закона от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

Личная заинтересованность - это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера или каких-либо выгод/преимуществ как непосредственно самим работником государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами.

Статья 514. Ограничения и запреты для работников, работающих по трудовому договору в государственных корпорациях, публично-правовых и государственных компаниях

Работник государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, обязан:

представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Для целей настоящего Кодекса используется понятие "личная заинтересованность", установленное законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Для целей настоящего Кодекса используется понятие "конфликт интересов", установленное законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работнику государственной корпорации, государственной компании, публично-правовой компании в случаях, установленных Правительством Российской Федерации, запрещается:

участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

осуществлять предпринимательскую деятельность;

быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, за исключением осуществления такой деятельности с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), за исключением вознаграждений за исполнение в случае, предусмотренном пунктом 1 настоящей части, функций членов органов управления и контроля коммерческой организации и компенсаций командировочных расходов, связанных с исполнением таких функций;

использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, а также передавать его иным лицам;

разглашать или использовать сведения, отнесённые законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, или

служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

принимать от иностранных государств, международных организаций награды, почётные и специальные звания (за исключением научных званий) без письменного разрешения представителя работодателя;

использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных не являющихся объектом деятельности государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании организаций;

создавать в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений;

заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счёт средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Работнику государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, его супругу (супруге) и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается 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.

На работника государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании, в отношении которого применяются нормы настоящей статьи, распространяются положения частей 3 - 6 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Статья 515. Основные государственные гарантии работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании

Для обеспечения правовой и социальной защищенности работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Кодексом и другими федеральными законами, работникам государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании гарантируются:

равные условия оплаты труда;

право работника государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

условия работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией (должностным регламентом);

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

медицинское страхование работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании и членов его семьи, в соответствии с настоящим Кодексом и федеральными законами;

обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период трудовой деятельности работника в государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании, либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения обследования в медицинской организации, оказывающей специализированную медицинскую помощь, в соответствии с федеральным законом;

выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок и условия командирования работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании устанавливаются соответственно указом Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

возмещение расходов, связанных с переездом работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании и членов его семьи в другую местность при переводе работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании в другую государственную корпорацию, публично-правовую компанию, государственную компанию. Порядок и условия возмещения расходов работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании устанавливаются соответственно постановлением Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

защита работника государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральным законом.

Глава 91. Особенности регулирования службы государственных гражданских служащих.

Статья 516. Правовой статус государственных гражданских служащих.

Государственные органы для реализации возложенных на них государственных функций принимают на работу граждан, имеющих соответствующее профилю государственного органа профессиональное образование. При этом государственный служащий наделяется определенным кругом служебных обязанностей в соответствии с занимаемой им должностью и выполняет в этом органе соответствующую трудовую функцию, которая, согласно настоящему Кодексу [статья 19],—определяется как работа по определённой специальности, квалификации или должности.

Отношения государственных гражданских служащих, возникающие в связи с поступлением на государственную службу, её исполнением и прекращением являются трудовыми отношениями.

К государственным служащим применяются общие нормы трудового законодательства, а особенности правового регулирования регламентируются в специальном законе, исходя из специфики осуществляемой служебной деятельности.

Гражданин, поступая на государственную службу, выступает свободным и равным субъектом по отношению к другой стороне. Соглашением сторон определяется должность, на которую он поступает, и ряд других условий.

Ограничений, установленные законом, относятся как к гражданскому служащему, так и другой стороне служебного отношения - представителю нанимателя.

Без согласия служащего не могут быть изменены условия, предусмотренные контрактом.

Акт назначения на должность не является основанием для возникновения служебного отношения. Для возникновения служебного отношения необходимо наличие как акта назначения на должность, так и трудового договора (служебного контракта).

Статья 517. Статус государственного гражданского служащего.

Лица, занимающие государственные должности, имеют двойной отраслевой статус. С одной стороны, поступая на государственную службу, они выступают как граждане, вступившие в трудовое правоотношение (выполняют определённую трудовую функцию за вознаграждение). С другой стороны, они действуют как представители публичной власти и в силу этого принимают решения, имеющие властный характер.

Статус государственного служащего как работника определяется нормами трудового права, а его статус как представителя публичной власти - государственными и административными нормами права.

Статья 518. Порядок издания акта о назначении на должность государственного гражданского служащего

Назначение на должность гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено статьёй 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Победитель конкурса назначается на вакантную должность гражданской службы.

Информация о результатах конкурса размещается на сайте территориального органа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования и на Федеральном портале управленческих кадров.

Назначение на должности гражданской службы высшей группы производится приказом.

К проекту приказа прилагаются следующие материалы и документы в отношении гражданского служащего:

а) личное заявление гражданина с просьбой о замещении должности гражданской службы;

б) представление к назначению на должность;

в) копия решения конкурсной комиссии либо справка кадрового подразделения о причинах, по которым конкурс не проводился;

г) собственноручно заполненная и подписанная анкета по форме, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р «Об утверждении формы анкеты, представляемой гражданином Российской Федерации, поступающим на государственную гражданскую службу Российской Федерации или на муниципальную службу в Российской Федерации», с приложением фотографий, выполненных на матовой бумаге в черно-белом изображении (по две фотографии 3х4 и 4х6);

д) копия паспорта;

е) копия трудовой книжки, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

ж) копии документов о профессиональном образовании, а также о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении учёной степени, учёного звания, заверенные нотариально или кадровыми подразделениями по месту работы (службы);

з) копия страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

и) копия свидетельства о постановке физического лица на учёт в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

к) копия документа об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

л) копии документов воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

м) копия сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

н) лист расчёта стажа гражданской службы для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет;

о) сведения об отсутствии судимости и другие документы, полученные в результате проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу.

Назначение гражданина на должность гражданской службы оформляется приказом, который объявляется гражданину под расписку.

На основе приказа о назначении на должность гражданской службы с гражданином заключается служебный контракт.

Если в акте о назначении на должность предусмотрено условие об испытании, то оно должно быть включено и в служебный контракт. В этом случае по соглашению сторон служебного контракта может быть установлена конкретная продолжительность испытательного срока в пределах, установленных федеральным законом. Если условие об испытании в акте о назначении на должность отсутствует, то оно может быть включено в служебный контракт по соглашению сторон.

Гражданские служащие освобождаются от замещаемых должностей приказами с учётом мнения профсоюза о расторжении служебного контракта с гражданским служащим.

Записи в личные дела и трудовые книжки гражданских служащих о назначении на должности и освобождении от замещаемых должностей, прекращении контракта, увольнении с гражданской службы, присвоении

классных чинов гражданской службы, применении поощрений вносятся кадровыми подразделениями на основании соответствующих приказов.

Представитель нанимателя обязан заранее предупреждать государственных служащих о ликвидации государственного органа.

Статья 519. Правила о порядке приостановления служебного контракта

Служебный контракт приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, с освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы, оставлением его в соответствующем реестре гражданских служащих и включением в кадровый резерв:

в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;

в связи с избранием или назначением гражданского служащего на выборную должность в государственный орган, избранием его на выборную должность в орган местного самоуправления либо избранием его на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано чрезвычайным решением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации;

в иных случаях, связанных с исполнением государственных обязанностей, установленных федеральным законом.

Для приостановления служебного контракта гражданскому служащему нужно предоставить представителю нанимателя документы, подтверждающие наличие обстоятельств для приостановления служебного контракта. Дистанционные гражданские служащие и гражданские служащие, которые участвуют в электронном кадровом документообороте, направляют представителю нанимателя отсканированные документы, подтверждающие наличие обстоятельств для приостановления служебного контракта.

Представитель нанимателя издаёт соответствующий приказ.

Между гражданским служащим и представителем нанимателя заключается дополнительное соглашение к служебному контракту.

Любое изменение условий трудового договора (служебного контракта) оформляется дополнительным соглашением к нему.

На основе приказа о приостановлении служебного контракта представитель нанимателя производит все выплаты, причитающиеся гражданскому служащему на момент издания приказа.

Гражданскому служащему при приостановлении служебного контракта могут выплачиваться премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определённый период (например, премия по итогам квартала, года).

Компенсация за неиспользованные дни отпуска гражданскому служащему при приостановлении служебного контракта не полагается.

Период приостановления действия служебного контракта с гражданским служащим оформляется в таблице учёта рабочего времени. Представитель нанимателя может ввести для отражения этого периода специальный код (например, "ПСК" – приостановление действия служебного контракта).

Служебный контракт, приостановленный по тем или иным обстоятельствам, должен быть продолжен в случаях и с момента, когда эти обстоятельства устранены.

Статья 520. Порядок продления служебного контракта

Срочный служебный контракт прекращается по истечении срока его действия. Истечение срока не означает, что служебный контракт расторгается автоматически. Для его прекращения нужно соответствующее волеизъявление одной из (обеих) сторон. Со стороны государственного органа – это уведомление.

Государственный гражданский служащий, с которым заключён срочный служебный контракт предупреждается о предстоящем увольнении в сроки, указанные в федеральном законе.

Если в срочном служебном контракте указана конкретная дата увольнения, то уведомление гражданскому служащему направляется не менее чем за семь календарных дней до наступления этой даты. Если в контракте указано количество месяцев или лет, на которые заключён контракт, то действуют общие правила исчисления сроков. Отсчёт срока начинается со дня заключения служебного контракта. Последним днём срока будет считаться соответствующее число последнего года (если срок исчисляется годами) или месяца (если срок исчисляется месяцами). Если последний день срока приходится на выходной или праздник, то днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Федеральный закон допускает продление срочного служебного контракта:

через увольнение и последующий приём;

путём заключения дополнительного соглашения о продлении его действия на определённый срок. В этом случае составляется дополнительное соглашение и издаётся распоряжение о продлении служебных отношений.

В распоряжении и в дополнительном соглашении указываются не только срок, до которого продлевается контракт, но и обстоятельства, послужившие основанием для продления контракта на определённый срок.

Если принимается решение оформить продление контракта дополнительным соглашением, то предупреждать служащего о расторжении контракта не нужно.

Гражданскому служащему представителем нанимателя должны быть предложены все имеющиеся у него в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения гражданского служащего о предстоящем увольнении, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения представителем нанимателя организационно-штатных мероприятий (предупреждения гражданского служащего об увольнении) по день увольнения гражданского служащего включительно.

Статья 521. Отставка как основание для прекращения гражданской службы

Государственный гражданский служащий может прекратить исполнение обязанностей на соответствующей государственной должности на основании его письменного заявления об отставке.

Государственным органом или должностным лицом, назначившим (избравшим) государственного служащего на эту должность, отставка принимается или принимается решение о мотивированном отказе в ней.

Решение о принятии отставки или отказа в ней принимается в месячный срок со дня подачи письменного заявления.

В случае отказа в отставке государственный служащий должен продолжить исполнение служебных полномочий и имеет право на увольнение в общем порядке.

Статья 522. Особенности регулирования труда работников государственных органов

На работников государственных органов распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Под работниками государственных органов понимаются лица, замещающие на основании трудового договора в государственных органах должности, которые не являются должностями государственной службы.

Лица, не имеющие гражданства Российской Федерации, или граждане Российской Федерации, имеющие гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не допускаются к замещению в государственных органах должностей, которые не являются должностями государственной службы и для замещения которых требуется оформление допуска к государственной тайне, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Работник государственного органа, замещающий должность, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, обязан сообщить в письменной форме работодателю о прекращении гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в день, когда ему стало известно об этом, но не позднее пяти рабочих дней со дня прекращения гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства (подданства) иностранного государства либо получения вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства.

Трудовой договор с работником государственного органа, который замещает должность, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, и не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой

статьи 136 настоящего Кодекса, в случае, если этого работника невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с частью второй статьи 136 настоящего Кодекса. Если указанный работник не сообщил в установленном порядке о том, что не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, при прекращении с ним трудового договора часть вторая статьи 136 настоящего Кодекса не применяется.

Глава 92. Особенности регулирования труда муниципальных служащих.

Статья 523. Понятие муниципальной службы

Муниципальную службу - это реализация права граждан на труд, относящаяся как к статусу служащего (время работы и время отдыха, льготы, гарантии и т.д.), так и к прохождению службы (приём на работу, порядок прохождения, увольнение).

На муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными законодательством о муниципальной службе.

Статус муниципального служащего как работника определяется нормами трудового права.

Статья 524. Предмет регулирования муниципальной службы

Предмет регулирования муниципальной службы:

регулирование статуса служащих;

регулирования деятельности служащих с учётом статуса муниципального служащего.

К трудовой отрасли относятся регулирование труда и положения служащего как работника, определяемое только трудовыми и непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

Права и обязанности работника, установленные настоящим Кодексом, применяются к муниципальным служащим в полном объёме, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом предусмотрен запрет или ограничение.

У муниципальных служащих отсутствует право на прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора, право на объединение в органе местного самоуправления, за исключением профсоюзов и иных органов общественной самодеятельности.

Статья 525. Особенности регулирования труда работников органов местного самоуправления

На работников органов местного самоуправления распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Под работниками органов местного самоуправления понимаются лица, замещающие на основании трудового договора в органах местного самоуправления должности, которые не являются должностями муниципальной службы.

Лица, не имеющие гражданства Российской Федерации, или граждане Российской Федерации, имеющие гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не допускаются к замещению в органах местного самоуправления должностей, которые не являются должностями муниципальной службы и для замещения которых требуется оформление допуска к государственной тайне, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Работник органа местного самоуправления, замещающий должность, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, обязан сообщить в письменной форме работодателю о прекращении гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в день, когда ему стало известно об этом, но не позднее пяти рабочих дней со дня прекращения гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства (подданства) иностранного государства либо получения вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства.

Трудовой договор с работником органа местного самоуправления, который замещает должность, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, и не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 136 настоящего Кодекса, в случае, если этого работника невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с частью второй статьи 136 настоящего Кодекса. Если указанный работник не сообщил в установленном порядке о том, что не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, при прекращении с ним трудового договора часть вторая статьи 136 настоящего Кодекса не применяется.

Глава 93. Особенности регулирования службы сотрудников правоохранительных органов.

Статья 526. Трудовые отношения на службе в правоохранительных органах

Правоохранительная служба – это вид федеральной государственной службы, которая представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях.

Отношения по службе в правоохранительных органах являются разновидностью трудовых отношений и регулируются как специальными нормативными правовыми актами, так и нормами настоящего Кодекса в случае, если они не регулируют тот или иной вид отношений по службе. Специальные нормы могут содержать отдельные изъятия для этой категории работников, связанные с ограничением их трудовых прав.

Статья 527. Полномочия правоохранительного органа по принятию локальных нормативных актов в сфере труда

Правоохранительный орган для разъяснения законов о службе может принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел.

При разработке всех локальных нормативных актов правоохранительным органом должен соблюдаться основной принцип трудового права – все локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями.

Статья 528. Контракт о прохождении службы

Контракт о прохождении службы - соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере правоохранительной деятельности или уполномоченным руководителем и гражданином,

поступающим на службу в правоохранительный орган, или сотрудником правоохранительного органа о прохождении службы в правоохранительном органе и (или) замещении должности в правоохранительном органе.

Контракт - это вид административно-правового договора, но во время прохождения службы в правоохранительных органах – это вид трудовой деятельности.

Реализовывая трудовую деятельность, сотрудник служит в добровольном порядке по контракту. На основании контракта сотрудник осуществляет своё право на труд.

Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения, обеспечивая сотруднику выполнение его должностных обязанностей. Содержание полномочий сотрудника предоставлены нормам административного права.

Гражданин, который поступает на службу в правоохранительные органы, заключая контракт, должен:

- выполнять служебные обязанности в соответствии с должностными приказами, правилами, положениями, наставлениями, инструкциями;
- соблюдать ограничения и запреты, которые существуют на правовой основе в правоохранительных органах.

Контракт, заключенный на неопределённый срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в правоохранительных органах, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом.

Глава 94. Особенности регулирования труда лиц, проходящих военную службу или работающих в органах военного управления, воинских частях, организациях, учреждениях Вооружённых Сил Российской Федерации, иных федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.

Статья 529. Правовое регулирование труда лиц, работающих в органах военного управления, воинских частях, организациях, учреждениях Вооружённых Сил Российской Федерации, иных федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба (далее - Вооружённые Силы Российской Федерации), и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу

Настоящая статья устанавливает особенности правового регулирования труда для:

работников органов военного управления, воинских частей, организаций, учреждений Вооружённых Сил Российской Федерации, иных федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба (далее – военные организации);

лиц, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.

Тесная связь труда указанных лиц с военной службой обуславливает необходимость руководствоваться при регулировании их труда принципами обеспечения единства Вооружённых Сил Российской Федерации, соблюдения баланса между конституционной обязанностью по защите Отечества и конституционным правом на альтернативную гражданскую службу, равенства в сфере труда. В силу этих факторов на работников военных организаций и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, надлежит распространять ряд положений, характерных для военного законодательства.

На работников, заключивших трудовой договор о работе в военных организациях, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части третьей настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

Статья 530. Возникновение правоотношений с военными организациями

У военнослужащих правоотношения с военными организациями возникают на основе публично-правового акта призыва на военную службу или заключения контракта о прохождении военной службы.

Военные организации, выступая в качестве работодателей, наделены в соответствии с федеральным законом также правом заключать трудовые договоры.

Правоотношения между работниками и военными организациями возникают на основании трудового договора. Отношения между данными работодателями и работниками регулируются нормами трудового права.

Аналогичное правило действует и в отношении тех работников военных организаций, которые замещают воинские должности согласно перечням воинских должностей, которые могут замещаться гражданским персоналом.

Работникам так же, как и военнослужащим, устанавливаются особые условия оплаты труда, дополнительные льготы и преимущества.

Статья 531. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по призыву, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

В случае призыва работника на военную службу по призыву, призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издаёт приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по призыву или по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 статьёй.

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 объёме 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 статьёй 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 своём выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью

одиннадцатой 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 статьёй действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

При возобновлении действия трудового договора в соответствии с настоящей статьёй работодатель не позднее рабочего дня, следующего за днём издания приказа о возобновлении действия трудового договора, представляет в Фонд Пенсионного и Социального страхования Российской Федерации сведения по форме ЕФС-1 подраздел 1.1 с кадровым мероприятием «Возобновление».

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 заключён на определённый срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 100 настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трёх месяцев после окончания прохождения им военной службы по призыву или по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключённого им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 134 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключённому в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключённого работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 трёх месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по призыву или по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключённого указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 призыву или по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Статья 532. Особенности действия срочного трудового договора, заключённого с работниками, призванными на военную службу по мобилизации или поступившими на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации

Увольнение мобилизованного сотрудника, заключившего срочный трудовой договор, возможно в следующих случаях:

работник принимался на работу в соответствии с частью 1 статьи 100 настоящего Кодекса;

срочный трудовой заключался по соглашению сторон в соответствии с абзацами 3, 5, 9-11 части второй статьи 100 настоящего Кодекса.

Во всех остальных случаях расторжение срочного трудового договора с мобилизованным в период приостановки его действия запрещено.

При возвращении работника, заключившего срочный трудовой договор, на рабочее место трудовые отношения с ним возобновляются. Срочный трудовой договор продолжит действовать на период, равный остатку до даты приостановления.

Трудовая книжка выдаётся работнику или его законному представителю после возвращения с военной службы. Другие документы, связанные с работой, выдаются по письменному заявлению сотрудника или его представителя.

Глава 95. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в

представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Статья 533. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Дипломатические представительства, консульские учреждения, представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях (загранучреждения), входят в систему федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации.

Назначение и отзыв дипломатических представителей Российской Федерации в иностранных государствах и международных организациях относятся к полномочиям Президента Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации вносит предложения о назначении и отзыве послов Российской Федерации в иностранных государствах и представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, в пределах своей компетенции назначает на должность и освобождает от должности руководящих работников заграничных учреждений и других работников системы федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации.

Порядок назначения в штат посольства Российской Федерации или консульского учреждения, а также перемещения и замены сотрудников устанавливает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации.

В состав посольства могут включаться в установленном порядке представители иных федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений. Условия их направления, назначения, деятельности и отзыва определяются в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации совместно с соответствующими федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями.

Решения о введении должностей дополнительно к штатной численности заграничного аппарата федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации для замещения представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений и об открытии за рубежом представительств этих органов и учреждений принимаются Президентом Российской Федерации.

Условия и порядок деятельности за рубежом представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений определяются соглашениями (протоколами), заключаемыми на основе решений Президента Российской Федерации соответствующими органами и учреждениями с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации. На основании упомянутых соглашений (протоколов) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации заключает с представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений срочные трудовые договоры, устанавливающие их права и должностные обязанности, порядок взаимодействия и подчинённости в дипломатическом представительстве Российской Федерации в иностранном государстве (при международной организации), другие необходимые условия пребывания.

Статья 534. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

С работником, направляемым на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трёх лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключён на новый срок. Перезаключение договора означает его заключение на новый срок без прекращения трудовых отношений. Продолжение трудовых отношений после окончания срока договора не превращает данный договор в бессрочный.

При направлении на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей работника,

занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника - другая работа (должность).

Права и обязанности сотрудников дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, а также представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей определяются законодательством Российской Федерации, нормативными актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, должностными инструкциями. Режим работы консульского учреждения устанавливается с учётом местных условий по согласованию с главой дипломатического представительства Российской Федерации в государстве пребывания.

Могут утверждаться нормативные установления минимального срока трудового договора при направлении на работу за границу.

Равноценная работа (должность) подразумевает аналогичную по статусу трудовую функцию (например, государственную должность той же категории, которую работник замещал до направления на работу за границу), с тем же уровнем оплаты труда, такими же льготами и мерами правовой и социальной защиты.

Статья 535. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства

федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом.

Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления работникам, работающим в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также в представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Статья 536. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения и оплаты труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учётом климатических и иных особых условий в стране пребывания.

Работникам в связи с переездом к месту работы выплачиваются следующие компенсации:

подъёмное пособие. Подъёмное пособие в рублях выплачивается специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации после вступления в силу трудового договора о направлении работника на работу в представительство, а в иностранной валюте - представительством со дня издания соответствующего приказа;

суточные за время нахождения в пути следования к месту работы.

Членам семьи работника (супруг, супруга, их несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет), выезжающим как вместе с работником, так и отдельно от него, суточные выплачиваются в том же порядке.

Работникам в связи с переездом к месту работы выплачивается компенсация понесённых ими расходов, включая расходы на переезд членов семьи.

Работникам, направляемым на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, предоставляется материально-бытовое обеспечение. Работникам (гражданам Российской Федерации) из числа членов семей работников дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, принятым на работу в представительство на штатные должности, условия материально-бытового обеспечения устанавливаются в том же порядке.

При прекращении работником работы в дипломатическом представительстве и консульском учреждении Российской Федерации, а также в представительстве федеральных органов исполнительной власти и

государственных учреждений Российской Федерации за границей ему и членам его семьи в связи с выездом в Российскую Федерацию оплачиваются расходы на переезд и выплачиваются суточные за время нахождения в пути.

Статья 537. Основания прекращения работы в дипломатическом представительстве или консульском учреждении Российской Федерации, а также в представительстве федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора. При этом должен быть соблюден порядок увольнения, включающий предупреждение работника о расторжении трудового договора не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Работа в дипломатическом представительстве или консульском учреждении Российской Федерации, а также в представительстве федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;

уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утверждённым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При прекращении работы в дипломатическом представительстве или консульском учреждении Российской Федерации, а также в представительстве федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей по одному из оснований, предусмотренных частью второй настоящей статьи, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 130 настоящего Кодекса. Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Глава 96. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Статья 538. Общие положения

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с настоящей главой вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) (далее также - направляющая сторона), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения работниками определённых их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Гарантии соблюдения интересов сотрудников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) являются:

- согласие сотрудника;
- временный характер работы;
- заработная плата не меньше, чем у аналогичных сотрудников принимающей стороны;
- должностные функции ограничены теми, которые перечислены в трудовом договоре;

сотрудникам положены выплаты при работе в неблагоприятных условиях;

гарантии охраны труда, включая обеспечение средствами защиты, предоставление компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

расследование несчастного случая на производстве;

законодательное установление обязательств частного агентства занятости и принимающей стороны по отношению к работнику;

частные агентства занятости должны соответствовать определённым критериям, указанном в законе.

Работник, направляемый временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), в полной мере пользуется защитой, предоставляемой ему трудовым законодательством, включая обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Статья 539. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, в случаях направления работника временно для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала):

1) к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

2) к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за

которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

3) к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 18 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, как в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, так и в иных случаях, при которых в соответствии с настоящим Кодексом или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.

Наряду со случаями, предусмотренными статьей 341.1-3 настоящего Кодекса, направление работников частными агентствами занятости для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

2) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих

соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания;

5) выполнения работ в расположенных на территории Российской Федерации дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, международных организациях и их представительствах, у пребывающих на территории Российской Федерации дипломатических агентов, консульских должностных лиц и членов их семей, которые проживают вместе с ними.

При направлении работника для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны - физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны - физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для выполнения работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием

сведений о принимающей стороне, предусмотренных частью четвертой настоящей статьи.

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в частях четвертой и пятой настоящей статьи, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемся у работодателя.

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, могут предусматриваться условия:

1) о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

2) об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, средствами индивидуальной защиты, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3) об обязанности принимающей стороны обеспечить обучение направленного работника безопасным методам и приемам выполнения работ;

4) об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

5) об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой статьи 129 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса).

Частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля.

Федеральный государственный контроль (надзор) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) является соблюдение частным агентством занятости требований

аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), установленных Правительством Российской Федерации.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) регулируются законодательством о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) утверждается Правительством Российской Федерации.

Оценка выполнения частным агентством занятости обязанностей по трудовым договорам, заключенным с работниками в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала), осуществляется в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 540. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

В целях эффективной организации экономической деятельности и (или) производственного процесса допускается временное направление по договору о предоставлении труда работников (персонала) работодателем, являющимся юридическим лицом, работников с их согласия к другому юридическому лицу, являющемуся:

- 1) аффилированным по отношению к направляющей стороне;

2) акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями акционерного общества;

3) стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) работодателем, указанным в части первой настоящей статьи, устанавливаются федеральным законом.

Условия и порядок осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) юридическими лицами, не относящимися к частным агентствам занятости, определяется по правилам статей 537-538 настоящего Кодекса до принятия соответствующего Закона. Такой работник в полной мере пользуется защитой, предоставляемой ему трудовым законодательством, включая обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Статья 541. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны

Работникам, направленным для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала), гарантируется защита их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, включая расследование несчастного случая на производстве.

Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной.

Для формирования комиссии по расследованию несчастного случая о случившемся должен быть извещён работодатель пострадавшего работника - частное агентство занятости либо иное юридическое лицо, заключившее договор о предоставлении труда работников (персонала). В извещении должна быть указана дата начала работы комиссии.

Представитель работодателя, направившего работника, с которым произошёл несчастный случай, включается в состав комиссии по расследованию несчастного случая.

Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования (часть пятая статьи 624 настоящего Кодекса).

Принимающая сторона должна выполнить обязанности работодателя при несчастном случае, установленные статьёй 622 настоящего Кодекса.

По результатам расследования оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме, установленной частью 1 статьи 627 настоящего Кодекса.

Один экземпляр этого акта должен быть выдан пострадавшему работнику, другой с копиями материалов расследования - направлен его работодателю.

Работник, направленный частным агентством занятости (иным юридическим лицом) по договору предоставления труда работников (персонала), состоит в трудовых отношениях (выполняет работу на основании трудового договора) и, имеет право на обеспечение по страхованию, предусмотренное статьёй 5 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

Статья 542. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несёт принимающая сторона.

Субсидиарная ответственность принимающей стороны установлена как в отношении обязательств, связанных с оплатой труда и материальной ответственностью работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, так и в отношении иных обязательств по трудовому договору. К принимающей стороне может быть обращено требование, связанное с выполнением любого обязательства по трудовому договору.

Глава 97. Особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки труда

Статья 543. Некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда

Положения настоящей статьи устанавливают особенности регулирования трудовых отношений с экспертами в сфере проведения специальной оценки условий труда, под которыми понимаются работники, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

Порядок аттестации и особенности регулирования труда указанной категории работников устанавливаются законодательством о специальной оценке условий труда.

Настоящая статья распространяется на физических лиц, которые состоят в трудовых отношениях с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, отвечают предусмотренным законом профессионально-квалификационным требованиям и имеют сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

Эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда, не вправе осуществлять действия, влекущие возникновение конфликта интересов или создающие угрозу возникновения такого конфликта. При этом под конфликтом интересов понимаются ситуации, при которых заинтересованность организации, проводящей специальную оценку условий труда, или её эксперта влияет либо может повлиять на результаты проведения специальной оценки условий труда.

Основным принципом деятельности экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, является принцип независимости. При осуществлении своих функций эксперты руководствуются исключительно требованиями трудового законодательства, Федерального закона "О специальной оценке условий труда", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих специальную оценку условий труда.

Нарушение экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, порядка проведения специальной оценки условий труда влечёт административную ответственность.

Статья 544. Трудовые отношения экспертов организаций, проводящей специальную оценку условий труда

Эксперты организации, проводящей специальную оценку, могут как состоять в трудовых отношениях с указанными организациями, так и привлекаться ими для проведения специальной оценки условий труда на основе гражданско-правовых договоров.

На экспертов, которые состоят в трудовых отношениях с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, отвечают

предусмотренным законом профессионально-квалификационным требованиям и имеют сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда распространяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Глава 98. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Статья 545. Особенности регулирования труда работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

Особенности регулирования труда работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, включают установлению для них ограничений, запретов и обязанностей, которые обусловлены как спецификой осуществляемой данной категорией работников деятельности, связанной с обеспечением выполнения отдельных государственных задач, так и необходимостью предотвращения совершения такими лицами коррупционных правонарушений.

На работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской

Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работникам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, их супругам и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается 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.

На работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в отношении которых применяются нормы настоящей статьи, распространяются положения частей 3-6 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Указанные особенности трудовой деятельности рассматриваемой категории работников может налагать и иные ограничения на их жизнедеятельность, но применение таких ограничений допускается исключительно в случаях, если они прямо предусмотрены законодательным актом.

Указанные ограничения носят общий характер и обусловлены участием государства в создании и организации деятельности соответствующего фонда или иного учреждения. В связи с этим к работникам таких учреждений применяются ограничения, связанные с осуществлением государственной гражданской службы.

Основанием для расторжения заключённого работодателем с работником Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, трудового договора являются:

нарушение запрета, а также непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является работник фонда либо иной организации;

непредставление или представление им неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера;

непредставление или представление заведомо неполных либо недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

если соответствующие действия дают основание для утраты доверия к этому работнику со стороны работодателя.

Статья 546. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников

Действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей), в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьёй 274 или 352 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьёй 131 настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме. Выплаты выходных пособий работникам, указанным в части первой настоящей статьи, осуществляются при условии, что они предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 271 настоящего Кодекса, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в части четвёртой настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 201 настоящего Кодекса);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 271 и 503 настоящего Кодекса.

Статья 547. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций, страховых организаций и негосударственных пенсионных фондов

Данной статьёй устанавливаются специальные правила для регулирования условий труда и выплат для работников указанных кредитных организаций в случае вмешательства государственных органов для предотвращения банкротства.

В случае, если в течение шести месяцев до дня утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда либо плана участия государственной корпорации "Агентство по страхованию вкладов" (далее - план участия Агентства) в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка размер оплаты труда руководителя банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, в отношении которых Банком России либо указанным Агентством осуществляются меры по предупреждению банкротства, его заместителей,

членов коллегиального исполнительного органа банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, главного бухгалтера банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, его заместителей, руководителя филиала банка, филиала (представительства) страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, его заместителей, главного бухгалтера филиала банка, филиала (представительства) страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, членов совета директоров (наблюдательного совета) банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, установленный трудовым договором, заключённым с такими лицами, был увеличен по сравнению с размером оплаты труда, существовавшим до начала указанного срока, условия трудового договора, изменяющие размер оплаты труда, прекращают своё действие со дня утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда либо плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка.

В случае утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда либо плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка лицам, указанным в части первой настоящей статьи, выплата выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудового договора (в том числе по инициативе работника или по соглашению сторон), предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в части, превышающей минимальный размер выплат, предусмотренных статьёй 274 настоящего Кодекса, не производится.

В случае отзыва (аннулирования) лицензии на осуществление банковских операций работодателя - кредитной организации, отзыва

лицензии на осуществление деятельности работодателя - страховой организации или аннулирования лицензии на осуществление деятельности по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию работодателя - негосударственного пенсионного фонда время простоя работников оплачивается в соответствии со статьёй 221 настоящего Кодекса.

В случае утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда либо плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка прекращается выплата части заработной платы, являющейся стимулирующей выплатой (доплатой и надбавкой стимулирующего характера, премией и иной поощрительной выплатой), руководителю банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, его заместителям, членам коллегиального исполнительного органа банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, главному бухгалтеру банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, его заместителям, руководителю филиала банка, филиала (представительства) страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, его заместителям, главному бухгалтеру филиала банка, филиала (представительства) страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, членам совета директоров (наблюдательного совета) банка, страховой организации или негосударственного пенсионного фонда, а также контролирующим банк, страховую организацию или негосударственный пенсионный фонд лицам, определяемым в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

Статья 548. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация, предусмотренная частью первой настоящей статьи, может по решению государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя указанных в части первой настоящей статьи фондов, учреждений, предприятий, размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных фондов, учреждений, предприятий.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, предусмотренной частью первой настоящей статьи, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в части первой настоящей статьи, а также сведения, отнесённые к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Сведениями конфиденциального характера считаются данные, утверждённые Указом Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. № 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера".

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате лиц, указанных в части первой

настоящей статьи, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 549. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Особый характер и условия труда медицинских работников обусловлены природой медицинской деятельности, осуществляемой работодателем (физическим лицом или юридическим лицом (организацией), вступившим в трудовые отношения с работником, либо иным субъектом, наделенным в случаях, предусмотренных федеральными законами, правом заключать трудовые договоры). Ввиду характера медицинской деятельности труду медицинских работников присуща значительная самостоятельность. Именно это обстоятельство является причиной того, что во многих случаях, связанных с исполнением этими работниками своих обязанностей перед пациентом, значение властных указаний его работодателя не является определяющим. Медицинский работник самостоятельно в соответствии со стандартами медицинской помощи оказывает такую помощь пациенту.

Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в посёлках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учётом

мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

Работа по штатному расписанию на одной и той же медицинской должности не является совместительством.

Если медработник дежурит по своей основной работе, то эта работа не является совместительством. Если его суммарные часы превышают количество часов при нормальном рабочем времени, то эта работа расценивается как сверхурочная. Оплата должна быть в соответствии с трудовым законодательством.

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учёте времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учётом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Особенности режима рабочего времени и учёта рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций

дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. Если время, которое медработник тратит на дежурство на дому, превышает то время, которое он должен отработать в качестве основного рабочего времени, такая работа должна расцениваться как сверхурочная.

Работодатель обязан за свой счёт направлять медицинского работника на конгрессы и иные научные конференции, если данные мероприятия способствуют повышению квалификации медицинского работника.

Должности руководителей, заместителей руководителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации или органам местного самоуправления, руководителей филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) работников указанной медицинской организации.

Руководитель медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего

должность заместителя руководителя указанной медицинской организации или должность руководителя филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном уставом медицинской организации.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, руководителем филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с настоящей статьёй.

Статья 550. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих

Творческий работник - это работник, профессионально создающий и (или) интерпретирующий культурные ценности, считающий собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни независимо от того, состоит оно или нет в трудовых либо гражданско-правовых отношениях и является или нет членом какого-либо объединения творческих работников.

Перечень профессий и должностей творческих работников, для которых установлены особенности регулирования трудовой деятельности, утверждается Правительством Российской Федерации.

При приёме на работу с творческими работниками может быть заключён трудовой договор, как на неопределённый срок, так и срочный

трудовой договор при согласии работника, допускается заключение нескольких срочных трудовых договоров подряд с одним работником.

В организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки могут быть приняты на работу лица, не достигшие возраста 14 лет для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства.

Минимальный возраст творческого работника законом не установлен.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства должны быть указаны максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих (далее - творческие работники).

Для творческих работников может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором:

продолжительность ежедневной работы (смены). При этом продолжительность рабочего времени должна быть установлена с учётом общих правил, предусмотренных настоящим Кодексом для отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних и т. д.) и не может превышать 40 часов в неделю;

порядок работы в ночное время творческих работников;

порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные нерабочие или праздничные дни осуществляется только с письменного согласия творческого работника;

порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями одиннадцатой и двенадцатой настоящей статьи.

Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 551. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 400 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью четвертой настоящей статьи.

Работодатель обязан проверять персонал на отсутствие ограничений к занятию трудовой деятельностью, установленных настоящей статьёй.

Наряду с указанными в статье 129 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 400 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к

работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 400 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Ограничения, установленные настоящей статьёй, равно действуют как в отношении претендентов на должность, так и лиц, уже состоящих в трудовых отношениях.

Ограничения, установленные настоящей статьёй, распространяются не только на лиц, вступающих в контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций.

Лица, имеющие судимость и работающие в сфере воспитания и развития несовершеннолетних детей, должны быть уволены независимо от каких-либо обстоятельств.

При нарушении правил настоящей статьи работник подлежит увольнению согласно пункту 13 части первой статьи 136 настоящего Кодекса.

Статья 552. Дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником, работником нотариуса

Общие основания прекращения трудового договора, предусмотренные статьёй 77 настоящего Кодекса, распространяются и на помощников нотариуса.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником, работником нотариуса могут быть установлены законодательством о нотариате.

Статья 553. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих у резидентов территории опережающего развития

Работодатели, признаваемые резидентами территории опережающего развития в соответствии с законодательством о территориях опережающего развития в Российской Федерации, привлекают и используют иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего развития в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, при этом:

1) получение разрешений на привлечение и использование иностранных работников не требуется;

2) разрешение на работу иностранному гражданину, привлекаемому для осуществления трудовой деятельности резидентом территории опережающего развития, выдаётся без учёта квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу, устанавливаемых Правительством Российской Федерации в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

3) при приёме на работу, при прочих равных условиях, приоритет имеют граждане Российской Федерации.

Форма разрешения на работу, выдаваемого иностранным гражданам, привлекаемым и используемым для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего развития, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

Соглашениями, коллективными договорами может быть предусмотрено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим у резидентов территорий опережающего развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законодательством Российской Федерации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут быть заменены денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены указанными соглашениями и коллективными договорами.

Оплата труда лиц, работающих у резидентов территорий опережающего развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в субъекте Российской Федерации, в котором создана соответствующая территория опережающего развития.

Процедура привлечения к труду работников территории опережающего социально-экономического развития:

- подписание трудового договора работника со всеми изменениями и дополнениями к нему;
- подписание соглашения об осуществлении деятельности на территории опережающего развития;

- соглашение, которым предусмотрена возможность замены государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим у резидентов территорий опережающего развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, денежной компенсацией;

- согласия работников на замену государственных гарантий и компенсаций в связи с работой в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях денежной компенсацией.

Трудовые гарантии и компенсации для некоторых работников, устанавливаются в зависимости от субъекта, на котором создаются территории опережающего развития.

Статья 554. Особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения, в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений

К трудовой деятельности в сфере электроэнергетики допускаются лица, прошедшие у работодателя подготовку к выполнению трудовых функций (далее - подготовка) и получившие у него подтверждение их готовности к выполнению трудовых функций (далее - подтверждение готовности к работе), прошедшие аттестацию по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, также аттестацию в области промышленной безопасности, аттестацию по вопросам безопасности гидротехнических сооружений.

К трудовой деятельности в сфере теплоснабжения допускаются лица, прошедшие у работодателя подготовку и получившие у него подтверждение готовности к работе, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, также прошедшие аттестацию по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики, аттестацию в области промышленной безопасности.

В случаях, предусмотренных законодательством в области промышленной безопасности, законодательством о безопасности гидротехнических сооружений, к трудовой деятельности в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических

сооружений допускаются лица, прошедшие аттестацию в соответствующих областях.

Перечни видов профессиональной деятельности, для осуществления которых требуется прохождение аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) и (или) прохождение подготовки и получение подтверждения готовности к работе, а также перечни категорий работников, обязанных проходить такие аттестацию и (или) подготовку и получать подтверждение готовности к работе, определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации или уполномоченный им федеральный орган исполнительной власти устанавливают:

- порядок проведения таких аттестации и подготовки, получения подтверждения готовности к работе;
- периодичность их проведения;
- возможность одновременного проведения аттестации в одной сфере с проведением аттестации в другой и/или с проведением подготовки и получением подтверждения готовности к работе в рамках одной процедуры.

Обучение по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, может проводиться в рамках подготовки таких работников к аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) или подготовки и подтверждения готовности к работе. В этом случае проверка знания указанными работниками требований охраны труда проводится в рамках их аттестации или подготовки и подтверждения готовности к работе.

Инструктаж по охране труда для работников, которые осуществляют трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения и обязаны в соответствии с федеральным законом проходить подготовку и получать подтверждение готовности к работе, проводится при подготовке и подтверждении готовности к работе.

В случае прохождения работниками обучения по охране труда (в том числе инструктажа по охране труда) и проверки знания указанными работниками требований охраны труда в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, установленном Правительством Российской Федерации, в рамках подготовки к аттестации и аттестации указанных работников или подготовки и подтверждения готовности к работе в соответствии с частями шестой и седьмой настоящей статьи дополнительные обучение по охране труда (в том числе инструктаж по охране труда) и проверка знания требований охраны труда в порядке, установленном статьёй 339 настоящего Кодекса, не требуются.

Наряду с прохождением аттестации, подготовки и получением подтверждения готовности к работе для подтверждения соответствия квалификации работников, осуществляющих деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, профессиональным стандартам или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по инициативе работодателя или работника может проводиться независимая оценка квалификации на условиях и в порядке, которые определяются в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством в сфере независимой оценки квалификации.

Глава 99. Правовые механизмы гарантий для лиц, реализующих своё право на труд в нестандартных формах занятости.

Статья 555. Понятие нестандартных форм занятости

Нестандартные формы занятости работников - система социально-трудовых отношений, по тем или иным признакам отклоняющаяся от законодательно установленных норм трудовой деятельности. Это вид трудовой деятельности, при осуществлении которого наступают общественно полезные последствия и создаются общественные блага, но при этом субъекты данного вида трудовой деятельности не находятся в формальных трудовых отношениях, отсутствует основной признак трудовых

правоотношений – наличие трудового договора между работником и работодателем.

Основные критерии нестандартных форм занятости работников:

продолжительность рабочего времени;

формы оформления отношений (неформальная занятость, занятость в рамках гражданско-правового договора, самозанятость (лица, применяющее специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход");

взаимоотношения с работодателями - заказчиками работ, услуг (занятость на дому, дистанционная занятость).

На основании гарантии, установленной статьёй 30 Конституции Российской Федерации, исполнители работ (услуг), не состоящие в трудовых отношениях с работодателями (заказчиками работ, услуг), вправе объединяться в соответствующие профсоюзы, деятельность которых регулируется законодательством Российской Федерации о профсоюзах.

Такие профсоюзы действуют на основании принимаемых ими уставов, предусматривающих создание первичных и/или территориальных профсоюзных организаций по профессиональному, отраслевому, территориальному признаку, и вправе заключать профессиональные, отраслевые, территориальные соглашения о регулировании социально-трудовых отношений с соответствующими работодателями (заказчиками работ, услуг) или с их объединениями, а также вправе вступать в действующие профсоюзы работников и их объединения или взаимодействовать с ними на договорных условиях.

Статья 556. Виды нестандартной занятости

Основные виды нестандартной занятости:

платформенная занятость - использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами);

неформальная занятость (занятые по найму у физических лиц; занятые в формальном секторе на основе устной договорённости);

эпизодическая занятость - выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора;

занятость в домашних хозяйствах населения: лица, которые производят товары или услуги в домашних условиях для продажи;

дистанционная занятость без оформления трудового договора — занятость по найму на дому, вне офиса, производства, организации;

фриланс — выполнение различных по характеру работ, позволяющее сотрудничать с разными работодателями без постоянного трудоустройства в какой-либо организации. Фрилансер — это свободный работник, частный специалист, который дистанционно выполняет работу для заказчика;

Лица, осуществляющие своё право на труд в нестандартных формах на основе гражданско-правовых договоров, имеют установленное статьями 10, 13, 19, 20, 24 настоящего Кодекса право на признание этих отношений трудовыми с обязательством работодателя к заключению трудового договора, а также на полную защиту своих трудовых прав и интересов согласно законодательству Российской Федерации.

Лица, трудоустроенные в личных подсобных хозяйствах, подпадают под действие норм и стандартов, устанавливающих минимальные требования к условиям труда, социальным гарантиям и защите прав работников.

Формы нестандартного труда, не учтённые в данной статье, подпадают под действие общих норм трудового и иного, содержащего нормы трудового права, законодательства Российской Федерации, обеспечивая равные права и гарантии для всех работников и исполнителей работ (услуг).

Статья 557. Организационно-правовая форма социально-трудовых отношений при платформенной занятости и при иных нестандартных формах занятости

Организационно-правовой формой социально-трудовых отношений при платформенной занятости и при иных нестандартных формах занятости является:

1) Трудовой договор между работниками - лицами, регулярно выполняющими работы (услуги) в интересах соответствующей организации, непосредственно оплачивающей эти работы (услуги), и этой организацией – работодателем.

2) Трудовой договор с организаций (индивидуальным предпринимателем), выполняющей по соглашению с «платформой» работы (услуги) в интересах платформы или третьих лиц. Не допускается заключение гражданского - правового договора указанных организаций (индивидуальных предпринимателей) с лицами, применяющими специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход", если он предусматривает регулярное выполнение работ (услуг). оформление бессрочного трудового договора между работником и работодателем;

3) Гражданско-правовой договор - оформление отношений с физическими лицами, непосредственно оплачивающими работы (услуги) лица, применяющее специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход"), заключаемый при информационном участии платформы, договором возмездного оказания услуг согласно статье 779 Гражданского кодекса Российской Федерации, договором авторского заказа согласно статье 1288 Гражданского кодекса Российской Федерации, договором подряда согласно статье 702 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Статья 558. Особенности регулирования труда при нестандартных формах занятости

Формами занятости являются основная занятость и дополнительная (вторичная) занятость.

Видами режима рабочего времени при нестандартных формах занятости являются:

полный рабочий день/неделя (нормируемая законодательством 30- часовая рабочая неделя);

сокращённый рабочий день;

раздельный рабочий день (дневная норма часов работы делится на части с перерывами между ними более двух часов);

неполный рабочий день;

неполная рабочая неделя;

свободный режим рабочего времени;

сверхзанятость - с продолжительностью рабочего времени свыше 30 рабочих часов в неделю.

Процесс труда при нестандартных формах занятости работника может осуществляться в следующих формах:

постоянная занятость;

непостоянная (временная) занятость;

неполная занятость - с обычной продолжительностью рабочего времени меньше определённой нормальной величины (25 или 20 рабочих часов в неделю («малозанятые»).

Раздел XVII. Защита трудовых прав и свобод

Глава 100. Способы защиты трудовых прав

Статья 559. Право на защиту своих трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (статьи 38-49 настоящего Кодекса);

федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

Статья 560. Способы защиты трудовых прав работников

К способам защиты трудовых прав работников относятся:

1) установление или восстановление трудового правоотношения;

- 2) взыскание денежных сумм в пользу работника;
- 3) возложение или принуждение к исполнению обязанности;
- 4) признание недействительными трудового договора или отдельных его условий, положений локального правового акта;
- 5) самозащита работниками трудовых прав;
- 6) возмещение морального вреда;
- 7) привлечение к ответственности нанимателя или уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушение трудовых прав работника;
- 8) иные способы, предусмотренные законодательством.

К способам охраны трудовых прав работника можно отнести обязанности нанимателя создавать условия для труда и отдыха, предусмотренные законодательством, систему государственных гарантий, запреты и ограничения.

Глава 101. Федеральный государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Статья 561. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств перед

работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных настоящим Кодексом.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждается Правительством Российской Федерации.

Статья 562. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Статья 563. Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти,

уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Статья 564. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда

Деятельность федеральной инспекции труда и её должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 565. Основные полномочия федеральной инспекции труда

В соответствии с возложенными на неё задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации производство по делам об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на неё задач;

ведёт приём и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведёт разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателей;

направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 566. Основные права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, включая материалы фотосъёмки, аудио- и видеозаписи, информационные базы, банки данных и иные носители информации, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством

Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причинённого здоровью работников на производстве;

предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;

принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, согласно статье 569 настоящего Кодекса.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Статья 567. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Статья 568. Независимость государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Статья 569. Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений

В случае неисполнения работодателем в срок предписания государственного инспектора труда об устранении выявленного нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанного с выплатой работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, государственный инспектор труда принимает решение

о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (далее - решение о принудительном исполнении).

Информация, содержащая разъяснения о порядке принятия решения о принудительном исполнении, включается в предписание государственного инспектора труда, указанное в части первой настоящей статьи.

Решение о принудительном исполнении от имени федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном настоящим Кодексом, принимается государственным инспектором труда по истечении срока, установленного предписанием государственного инспектора труда, указанным в части первой настоящей статьи, при отсутствии сведений о его исполнении не позднее одного месяца после истечения указанного срока или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным данного предписания в случае его обжалования в суд.

Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, оформляется в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве, и в течение трёх рабочих дней после дня принятия данного решения направляется государственным инспектором труда по почте заказным письмом с уведомлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, работодателю, который имеет право в течение десяти дней со дня получения обжаловать данное решение в суд.

Решение о принудительном исполнении подписывается государственным инспектором труда и заверяется печатью соответствующего территориального органа федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае, если решение о принудительном исполнении не исполнено и истёк срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, направляется на исполнение в органы принудительного исполнения.

Положения настоящей статьи не применяются по отношению к взысканию денежных средств, начисленных, но не выплаченных лицам, указанным в части четвёртой статьи 547 настоящего Кодекса.

Статья 570. Обжалование решений федеральной инспекции труда, действий (бездействия) её должностных лиц

Обжалование решений федеральной инспекции труда, действий (бездействия) её должностных лиц, принятых в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Статья 571. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 572. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

Статья 573. Ответственность государственных инспекторов труда

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Статья 574. Взаимодействие федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

Статья 575. Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при

осуществлении ими федерального государственного надзора в области промышленной безопасности.

Статья 576. Федеральный государственный энергетический надзор

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на объектах электроэнергетики и теплоснабжения, установленных правилами по охране труда, осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного энергетического надзора.

Статья 577. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Статья 578. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности.

Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, осуществляющие государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

Глава 102. Самозащита работниками трудовых прав.

Статья 579. Формы самозащиты

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 580. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Глава 103. Организация комиссии по трудовым спорам, её компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и принятие решений по ним.

Статья 581. Образование комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников или инициативной группой, составляющей не менее чем 5% от общего числа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Состав комиссии по трудовым спорам формируется на 1/3 из числа работников, назначаемых работодателем, и на 2/3 из числа работников, избираемых общим собранием (конференцией) коллектива работников.

Инициатор проведения общего собрания (конференции) коллектива по выборам представляющих работников членов комиссии по трудовым спорам вправе самостоятельно или по соглашению с другими представителями работников сформировать организационный комитет по проведению общего собрания (конференции), определить норму представительства и порядок избрания делегатов общего собрания (конференции) (с учётом мнения работодателя).

Работодатель, получивший в письменной форме информацию об избрании представителей работников в комиссию по трудовым спорам, обязан в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

По решению общего собрания (конференции) работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Представители работников в комиссии по трудовым спорам освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в заседаниях комиссии.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Порядок осуществления работодателем организационно-технического обеспечения деятельности комиссии по трудовым спорам закрепляется в коллективном договоре или определяется специальным соглашением между работодателем и представителями работников.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Статья 582. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 583. Полномочия комиссии по трудовым спорам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров об установлении новых или изменении существующих условий труда, не урегулированных законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением и трудовым договором:

Комиссия по трудовым спорам, учреждённая в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, обязана рассматривать индивидуальные трудовые споры, касающиеся установления новых или изменения существующих условий труда, которые не могут быть урегулированы в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами.

Комиссия по трудовым спорам обязана предоставлять сторонам трудового спора возможность подать заявление о рассмотрении индивидуальных трудовых споров и обеспечивать им равные права и возможности в процессе рассмотрения спора.

Решения, принимаемые комиссией по трудовым спорам в отношении индивидуальных трудовых споров, являются обязательными для исполнения сторонами и могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

Статья 584. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 585. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Статья 586. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трёх дней со дня принятия решения.

Статья 587. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдаёт работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдаётся, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 588. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Раздел XVIII. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Глава 104. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Общие положения.

Статья 589. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Глава 105. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

Статья 590. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем или лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора, а также с лицом, желающим признать трудовыми свои отношения по договору гражданско-правового характера.

Статья 591. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Статья 592. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Глава 106. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

Статья 593. Основные понятия

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьёй 595 настоящего Кодекса своего решения.

Статья 594. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники или их представители, определённые в соответствии со статьями 55-56 настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками и или иным представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю полномочными представителями работников, избранных ими на собрании (конференции) работников и уполномоченных ими на разрешение коллективного трудового спора. Представители работников - профсоюзные организации выдвигают (утверждают) требования в порядке, установленном соответствующим уставом.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее 10 процентов работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников профсоюзная организация, иной представительный орган работников имеет также право утвердить своё решение, собрав подписи не менее 10 процентов работников в поддержку выдвинутых ею (им) требований.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (её) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и

направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнёрства.

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

Статья 595. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает представителям работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, направившим ему данные требования, в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

Объединения работодателей, иные представители работодателей, определённые в соответствии со статьёй 60 настоящего Кодекса, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трёх недель со дня получения указанных требований.

Статья 596. Примириательные процедуры

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Работники и их представители имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирования в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Статья 597. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнёрства примирительная комиссия создаётся в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях

социального партнёрства - в срок до трёх рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнёрства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнёрства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в её работе.

Работодатель (представитель работодателей) создаёт необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнёрства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трёх рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнёрства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о её создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Статья 598. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнёрства в срок до трёх рабочих дней, а на иных уровнях социального партнёрства - в срок до пяти

рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 599. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создаётся сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнёрства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на

иных уровнях социального партнёрства в срок до четырёх рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнёрства в срок до трёх рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнёрства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаётся сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 614 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Статья 600. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трёх месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 601. Уклонение от участия в примирительных процедурах

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Статья 602. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной

власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнёрства, коллективных трудовых споров в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 614 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

ведёт базу данных по учёту трудовых арбитров;

организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, готовят предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Статья 603. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Глава 107. Разрешение трудовых споров в судах.

Статья 604. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 605. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо, когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причинённого работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

работодателя - о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами, а также

о признании необоснованным отказа профсоюзного органа в согласии на расторжение трудового договора с членом профсоюза;

профсоюза – в защиту гарантированных законодательством прав профсоюзов.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приёме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

лиц, считающих, что их отношения по договорам гражданско-правового характера, являются трудовыми.

Статья 606. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение двух месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При наличии спора о компенсации морального вреда, причинённого работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трёх месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Статья 607. Создание специализированного суда по трудовым спорам

Для эффективного разрешения трудовых споров и соблюдения принципов социального партнёрства в трудовых отношениях, в Российской Федерации создаются специализированные трудовые суды.

Специализированный трудовой суд состоит из следующих членов:

- профессиональный судья, ответственный за независимое и беспристрастное разрешение трудовых споров;
- два заседателя, один из которых представляет интересы объединений работодателей, а другой - интересы объединений работников.

Процедура выбора и назначения членов специализированного трудового суда регулируется законодательством и обеспечивает соблюдение прозрачности и справедливости в процессе формирования суда.

Специализированные трудовые суды имеют компетенцию для рассмотрения трудовых споров, касающихся интересов работников и работодателей, и обязаны разрешать их в соответствии с действующим трудовым законодательством и принципами справедливости.

Решения, принимаемые специализированными трудовыми судами, обязательны для исполнения сторонами и могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

Деятельность специализированных трудовых судов направлена на укрепление защиты прав работников и работодателей, а также на обеспечение справедливого разрешения трудовых споров в соответствии с принципами социального партнёрства, установленными Конституцией Российской Федерации.

Статья 608. Освобождение работников от судебных расходов

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники или их представители (профсоюзные организации, иные представители работников) освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, в том числе и по искам работодателей о признании необоснованным отказа профсоюзного органа в согласии на увольнение члена профсоюза.

Глава 108. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку.

Статья 609. Понятие забастовки

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 610. Право на забастовку

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 601 настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели

(представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 603 настоящего Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 614 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принуждён к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 611. Объявление забастовки

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению профсоюзной организации или иного представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее 10 процентов от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается

правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (её) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников профсоюзная организация или иной представительный орган работников имеет право утвердить своё решение, собрав подписи не менее 10 процентов работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнёрства после трёх календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнёрства - после четырёх календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, её возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определённые в соответствии со статьёй 60

настоящего Кодекса, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определённый решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьёй 597 настоящего Кодекса. Не является пропуском срока случай, когда забастовка не была начата в срок по причине рассмотрения в суде жалобы о законности проведения забастовки, введения судом запрета на проведение забастовки до рассмотрения жалобы о законности проведения забастовки, введение органами исполнительной власти временных ограничений на проведение забастовки. В этом случае дата начала проведения забастовки может быть перенесено решением органа, возглавляющего забастовку, на другой день, но не позднее пятнадцати календарных дней со дня снятия ограничений на проведение забастовки.

Статья 612. Орган, возглавляющий забастовку

Забастовку возглавляет орган, уполномоченный на то общим собранием (конференцией) при принятии работниками решения об объявлении забастовки (забастовочный комитет, стачком), или иной представительный орган работников, или выборный орган профсоюзной организации.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определённые в соответствии со статьёй 60 настоящего Кодекса, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 613. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путём проведения переговоров.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять

зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утверждённых соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней

минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и органа, возглавляющего забастовку, совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трёхдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и органом, возглавляющим забастовку соответствующих требований.

Статья 614. Незаконные забастовки

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооружённых Сил Российской Федерации, других

военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создаёт угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учёта сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня

после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе не начавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Статья 615. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 614 настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 614 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель выплачивает работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

Статья 616. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статья 617. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (её) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Статья 618. Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие её на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания её незаконной, обязан возместить убытки, причинённые работодателю незаконной забастовкой, за счёт своих средств в размере, определённом судом.

Глава 109. Рассмотрение споров по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев.

Статья 619. Микроповреждения (микротравмы)

Для целей настоящего Кодекса под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтёки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 341 настоящего Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлёкшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 620. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Расследованию и учёту в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

обучающиеся, проходящие производственную практику;

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

лица, осуждённые к лишению свободы и привлекаемые к труду;

лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;

члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесённые другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесённые животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлёкшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлечёнными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Статья 621. Обязанности работодателя при несчастном случае

При несчастных случаях, указанных в статье 341 настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведёт к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности её сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

в установленный настоящим Кодексом срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

Статья 622. Порядок извещения о несчастных случаях

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;

в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

работодателю, направившему работника, с которым произошёл несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошёл в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошёл в подведомственной ему организации.

При групповом несчастном случае, тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно, но не позднее 24 часов после происшедшего несчастного случая обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжёлом несчастном

случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение 24 часов обязан направить извещение по установленной форме:

в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту регистрации судна;

в соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;

в соответствующие федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошёл на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя;

в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошёл в подведомственной ему организации.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжёлых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трёх календарных дней после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего

федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошёл в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

О случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Статья 623. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трёх человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), уполномоченный по охране труда (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжёлые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со

смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошёл несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель (его представитель), доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая, в том числе и по гражданско-правовому договору.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошёл несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем (его представителем) в соответствии с порядком, установленным частями первой и второй настоящей статьи, с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведённого соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, если законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Статья 624. Сроки расследования несчастных случаев

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили лёгкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трёх календарных дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжёлые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные

сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учётом принятых ими решений.

Статья 625. Порядок проведения расследования несчастных случаев

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование несчастного случая) в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счёт собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчётов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и повреждённых объектов, составление планов, эскизов, схем, а также предоставление информации, полученной с видеокамер, видеорегистраторов и других систем наблюдения и контроля, имеющихся на месте происшедшего несчастного случая;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая.

Материалы расследования несчастного случая включают:

приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в её состав (при наличии);

планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

экспертные заключения, результаты технических расчётов, лабораторных исследований и испытаний;

медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;

медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошёл в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений

профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);

другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учёт несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтверждённая в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохрнительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошёл с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причинённого его здоровью, с учётом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы документов, соответствующие классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 626. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

При выявлении сокрытого несчастного случая государственный инспектор труда проводит расследование самостоятельно.

Государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование в следующих случаях:

при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Статья 627. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причинённого его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трёх календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утверждённого им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. При невозможности личной передачи акта о несчастном случае на производстве в указанные сроки работодатель вправе направить акт по месту регистрации пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) по почте заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами

расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учёт данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течение трёх календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (часть пятая статьи 623 настоящего Кодекса), работодатель (его представитель), у которого произошёл несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учёбы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжёлого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого

представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Статья 628. Порядок регистрации и учёта несчастных случаев на производстве

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учёт, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжёлого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в течение трёх календарных дней после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учёт данного несчастного случая на производстве. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в

исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжёлые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в которые сообщалось о несчастном случае, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Статья 629. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Статья 630. Единый государственный учёт несчастных случаев на производстве

В целях реализации государственной политики в сфере охраны труда, обеспечения безопасных условий труда и государственных гарантий гражданам на реализацию их права в системе социального, медицинского и пенсионного страхования, организации учёта сведений о несчастных случаях на производстве, а также в целях предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций на территории Российской Федерации создаётся Единая государственная информационная система учёта несчастных случаев на производстве.

Единая государственная информационная система учёта несчастных случаев на производстве осуществляет свою деятельность в соответствии с положением, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

Единая государственная информационная система учёта несчастных случаев на производстве является федеральной информационной системой. Правообладателем информации является Российская Федерация, от имени которой полномочия правообладателя информации осуществляются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда и занятости.

Заказчиком и оператором Единой государственной информационной системы учёта несчастных случаев на производстве является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда и занятости. Функции оператора Единой государственной информационной системы учёта несчастных случаев на производстве могут быть возложены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда и занятости, на подведомственное ему учреждение.

В Единой государственной информационной системе учёта несчастных случаев на производстве содержится документированная информация, направленная в соответствии с порядком регистрации и учёта несчастных случаев на производстве, изложенном в статье 628 настоящего Кодекса, в электронном виде работодателями, председателями комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственными инспекторами труда, самостоятельно проводившими расследование несчастного случая на производстве), через территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и (надзору) в сфере труда и занятости:

1) об организации, на производстве которой произошёл несчастный случай, (наименование, организационно-правовая форма, место нахождения, сведения о государственной регистрации юридического лица, идентификационный номер налогоплательщика - в отношении юридического лица;

2) о работодателе организации, в которой произошёл несчастный случай на производстве (фамилия, имя, отчество (при наличии), данные документа, удостоверяющего личность, идентификационный номер налогоплательщика);

3) сведения о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, фамилия, имя, отчество (при наличии), данные документа, удостоверяющего личность, идентификационный номер налогоплательщика - в отношении индивидуального предпринимателя и самозанятого гражданина);

4) о председателе и членах комиссии по расследованию группового несчастного случая на производстве, тяжком несчастном случае на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом, в том числе по расследованию несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях;

5) копия акта о групповом несчастном случае на производстве, тяжком несчастном случае на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным случаем, в том числе акта о несчастном случае, происшедшего в отдельных отраслях и организациях;

6) копия акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжкого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным случаем, в том числе по расследованию несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях;

7) копии материалов расследования группового несчастного случая на производстве, тяжкого несчастного случая на производстве, несчастного

случая на производстве со смертельным исходом, включая копии актов о несчастном случае на производстве, тяжкого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом, оформленных на каждого пострадавшего, указанных в части шестой статьи 625 настоящего Кодекса, а также других материалов, приложенных к акту о расследовании несчастного случая с учётом характера и обстоятельств конкретного несчастного случая;

8) страховой номер индивидуального лицевого счета каждого пострадавшего в результате несчастного случая на производстве, группового несчастного случая на производстве, тяжкого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом - уникальный номер индивидуального лицевого счета, используемый для обработки сведений о физическом лице в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для идентификации и аутентификации сведений о физическом лице при предоставлении государственных и муниципальных услуг и исполнении государственных и муниципальных функций в сфере пенсионного и социального страхования;

9) сообщение работодателя (его представителя) по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего о последствиях несчастного случая по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве по установленной форме.

В случае, когда информация должна представляться для включения в Единую государственную информационную систему учёта несчастных случаев на производстве, содержится в иных государственных информационных системах и включается в иные государственные информационные системы в обязательном порядке, такая информация подлежит включению в Единую государственную информационную систему учёта несчастных случаев из иных государственных информационных систем. Порядок взаимодействия Единой государственной информационной

системы учёта несчастных случаев и иных государственных информационных систем устанавливается Правительством Российской Федерации.

Операторы указанных в части шестой настоящей статьи иных государственных информационных систем обязаны взаимодействовать с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда и занятости, по передаче информации, указанной в пунктах 1-9 части пятой настоящей статьи, содержащейся в указанных информационных системах, с соблюдением порядка взаимодействия Единой государственной информационной системы учёта несчастных случаев на производстве и иных государственных информационных систем.

Председатель комиссии по расследованию группового несчастного случая на производстве (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в соответствии с частью третьей статьи 628 настоящего Кодекса направляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и (надзору) в сфере труда и занятости, информацию, изложенную в пунктах 1-9 части пятой настоящей статьи, для внесения в Единую государственную информационную систему учёта несчастных случаев на производстве в течение одного месяца со дня завершения срока расследования несчастного случая на производстве.

Информация и материалы расследования несчастных случаев на производстве, указанные в пунктах 1-9 части пятой настоящей статьи, представляются в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и (надзору) в сфере труда и занятости, для внесения их в базу данных Единой государственной информационной системы учёта несчастных случаев на производстве всеми юридическими лицами, независимо от их отнесения к

отдельным отраслям экономики и организациям, на которые распространяются нормы статьи 626 настоящего Кодекса, в том числе иностранными, и их обособленными подразделениями; международными организациями, осуществляющими свою деятельность на территории Российской Федерации (в отношении застрахованных лиц в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"), семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, осуществляющими традиционную хозяйственную деятельность; крестьянскими (фермерскими) хозяйствами; гражданами, в том числе иностранными, лицами без гражданства, проживающими на территории Российской Федерации, и индивидуальными предпринимателями, самозанятыми гражданами, осуществляющими приём на работу по трудовому договору, а также заключающими договоры гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации о пенсионном страховании начисляются страховые взносы. В целях настоящего Кодекса органы службы занятости в отношении безработных, а также организации, в которых лица, осуждённые к лишению свободы, привлекаются к труду, приравнены к понятию «работодатель».

Непредоставление или несвоевременное направление информации, указанной в пунктах 1-9 части пятой настоящей статьи, либо предоставление заведомо ложной информации в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и (надзору) в сфере труда и занятости, влечёт за собой ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Защита информации, содержащейся в Единой государственной информационной системе учёта несчастных случаев, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об информации,

информационных технологиях и о защите информации и законодательством Российской Федерации в области персональных данных.

Доступ внешних пользователей к Единой государственной информационной системе учёта несчастных случаев осуществляется с использованием единой системы идентификации и аутентификации.

Результаты анализа учётных сведений и информации, поступающей в Единую государственную систему учёта несчастных случаев на производстве, а также статистические данные по всем несчастным случаям, происшедших на производстве за отчётные периоды направляются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и (надзору) в сфере труда и занятости, в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, пенсионного обеспечения, социального страхования, условий и охраны труда и в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по формированию официальной статистической отчётности.

Использование сведений о несчастных случаях на производстве, содержащихся в материалах, указанных в пунктах 1-9 части пятой настоящей статьи, которыми располагает Единая государственная система учёта несчастных случаев на производстве, для целей пенсионного обеспечения, обязательного медицинского страхования и обязательного социального страхования, а также для рассмотрения вопросов выплаты компенсаций в связи с несчастным случаем пострадавшим лицам, и их родственникам, имеющим право на их получение, предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций, производится в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Глава 110. Вынесение решений по трудовым спорам

Статья 631. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении, об отстранении от работы, о переводе на другую работу

В случае признания увольнения, отстранения от работы или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен (допущен к работе) на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор с указанной в признанном незаконным приказа (распоряжения) работодателя даты, соответственно, увольнения, отстранения, перевода.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или отстранения, а также разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истёк, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьёй, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 111 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причинённого ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Статья 632. Удовлетворение денежных требований работника

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Статья 633. Исполнение решений о восстановлении на работе, о признании отношений гражданско-правового характера трудовыми, об отстранении от работы, о переводе на другую работу

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о признании отношений гражданско-правового характера трудовыми, об отстранении от работы, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведённого на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения

орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Статья 634. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отменённое решение было основано на сообщённых работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Глава 111. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 635. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

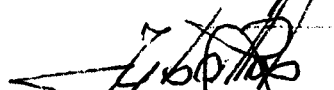
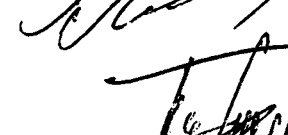
Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Статья 636.

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

Президент
Российской Федерации

 Г.А.Зюганов
 Ю.В.Афонин
 Д.Г.Новиков
 М.Ю.Авдеев
 О.Н.Алимова
 П.Р.Аммосов
 М.Н.Берулава
 А.Ж.Бифов
 С.А.Гаврилов
 М.В.Дробот
 Н.Н.Езерский
 Б.В.Иванюженков
 Л.И.Калашников
 Г.П.Камнев
 А.В.Корниенко
 В.В.Кумин
 О.А.Лебедев
 Р.М.Лябихов
 М.Н.Матвеев
 Н.И.Осадчий

 И.И.Мельников
 В.И.Кашин
 Н.В.Коломейцев
 А.А.Алехин
 Н.В.Арефьев
 И.Н.Бабич
 Е.И.Бессонов
 Н.И.Васильев
 А.Е.Глазкова
 В.И.Егоров
 Н.Н.Иванов
 В.П.Исаков
 С.И.Казанков
 Б.О.Комоцкий
 Р.И.Кочиев
 А.В.Куринный
 С.Г.Левченко
 В.М.Мархаев
 О.А.Михайлов
 С.П.Обухов

 Н.А.Останина

 Д.А.Парфенов

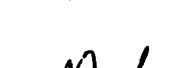
 М.Н.Прусакова

 Ю.П.Синельщиков

 В.И.Соболев

 К.К.Тайсаев

 И.А.Филатова

 С.А.Шаргунов

 А.А.Ющенко

 С.М.Пантелеев

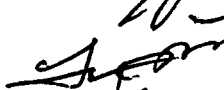
 А.В.Прокофьев

 С.Е.Савицкая

 С м о л и н О.Н.Смолин

 Р.И.Сулейманов

 А.О.Удальцова

 Н.М.Харитонов

 М.В.Щапов

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту федерального закона «Трудовой кодекс
Российской Федерации»

Проект федерального закона «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – законопроект) подготовлен в развитие положений Конституции Российской Федерации о свободе труда, о праве на труд в условиях безопасности, на вознаграждение за труд без дискриминации, а также о праве на защиту от безработицы.

Рынок труда находится на стадии изменений и глубоких преобразований, вызванных такими факторами, как технологический прогресс, демографические сдвиги, изменение климата. Эти изменения связаны как с проблемами, так и с новыми возможностями, а успех преобразований зависит от того, насколько гибко будут изменяться структуры экономики и рынок труда. Сохраняется проблема бедности значительной части населения, имеет место неравенство в возможностях овладения перспективными профессиями.

В 2023 году зафиксирован рекорд по продолжительности рабочего дня. Более 70% россиян работают по выходным и в отпуске. 97% регулярно задерживаются на работе, 31% имеют подработку помимо основной работы. При этом дефицит на рынке труда по итогам 2023 года составляет 5 млн. человек и стал одним из сдерживающих факторов развития экономики. 85% многодетных семей имеют доходы ниже прожиточного минимума.

Законопроект нацелен на повышение производительности труда и эффективности производства на основе научного планирования и управления, на стимулирование творческой активности работников, на расширение прав трудовых коллективов и профсоюзов, на улучшение демографической ситуации в стране.

Достижению указанных целей призвано способствовать совершенствование трудовых отношений, что является основным предметом законопроекта.

Основными положениями законопроекта являются:

1. Последовательная реализация принципа толкования противоречий, неясностей в нормативных правовых актах о труде, в локальных нормативных актах, договорных и индивидуальных актах в пользу работника.

2. Определение порядка применения трудового законодательства по аналогии права и закона в трудовых правоотношениях для минимизации негативных последствий возможных пробелов закона.

3. Новое определение социального партнёрства в сфере труда как согласованного взаимодействия между работниками, их представителями, работодателями, их объединениями, а также государством в целях регулирования

трудовых и социально-экономических отношений на основе диалога и взаимного уважения.

4. Введение новой главы о чрезвычайных полномочиях органов исполнительной власти в сфере труда и занятости при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций, а также при введении режима повышенной готовности на всей территории страны или в отдельном регионе.

5. При введении режима повышенной готовности работодатели обязаны установить и регламентировать режим оплачиваемых нерабочих дней для работников, находящихся в данном режиме.

Режим оплачиваемых нерабочих дней должен обеспечивать соответствующее вознаграждение работникам, находящимся в режиме повышенной готовности, за дни, когда они не привлекаются к выполнению основных рабочих обязанностей.

Работодатели имеют право устанавливать условия и порядок оплаты нерабочих дней в режиме повышенной готовности, соблюдая минимальные стандарты, установленные законодательством.

На режим повышенной готовности распространяются иные нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), включая нормы, касающиеся вынужденного простоя, а также иных режимов, установленных законодательством.

6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, если в договоре не предусмотрено иное, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном подразделении организации, - на всех работников структурном соответствующего подразделения, если в договоре не предусмотрено иное.

7. Устанавливается право работников на участие в определении условий труда и в обсуждении вопросов, касающихся их рабочих мест, заработной платы, условий охраны труда, профессиональной подготовки и других аспектов, влияющих на их трудовую деятельность, посредством их представителей или общего согласования с работодателем.

8. В действующем трудовом законодательстве не полностью проработаны вопросы восполнения ущерба, причинённого работником. В соответствии с законопроектом работник имеет право заменить порядок компенсации, причинённого ущерба выполнением альтернативной работы в организации. При выполнении альтернативных видов работ заключается дополнительное соглашение

9. Законопроектом предполагается, что в случае несогласия с прекращением трудового договора работник вправе получить письменное заключение профсоюзной организации, в которой он состоит. Увольнение работника возможно

после получения соответствующего заключения. Эта норма позволяет дополнительно защитить интересы работников.

10. Ключевые новеллы законопроекта направлены на улучшение демографической ситуации в стране путём улучшения условий труда работников, что оказывает непосредственное воздействие на важнейший фактор существования страны - рождаемость.

Введена норма о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 30 часов в неделю.

Для одиноких родителей устанавливается право на сокращённое рабочее время (на один час), необходимое для осуществления обязанностей по заботе и воспитанию детей до четырнадцати лет.

Устанавливается запрет на привлечение беременных женщин в первые месяцы после родов к работе с ненормированным рабочим днём. Им предоставляется право на беспрепятственное посещение медицинских учреждений для прохождения медицинских осмотров и консультаций.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена норма о повышении для них на 30 процентов размера оплаты труда на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).

В целях социальной поддержки женщин, воспитывающих детей в возрасте до трёх лет без официального трудоустройства предлагается установить для них выплаты не менее минимального размера оплаты труда, что позволит укрепить материальную стабильность семей, где женщины занимаются уходом за младшими детьми и не могут работать на постоянной основе.

Предлагается заключение многодетными матерями трудового договора с Социальным фондом России до достижения младшим ребёнком 18-летнего возраста. Такой трудовой договор должен включать в себя как обязанности по уходу за ребёнком, так и права на социальные гарантии, включая пенсионное обеспечение.

Такие правоотношения должны учитываться при расчёте трудового стажа и назначении пенсии многодетным матерям, занимающимся воспитанием детей до 18 лет.

11. Предлагается увеличить отдельным категориям работников продолжительность отпуска без сохранения заработной платы с возможностью подачи письменного заявления:

- участникам Великой Отечественной войны - до 50 календарных дней в году вместо 30 календарных дней согласно ТК РФ;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 30 календарных дней в году вместо 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 90 календарных дней в году с распределением на период календарного года вместо 60 календарных дней.

12. Законопроектом предусмотрено, что законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами. Работодатели обязаны сотрудничать с профсоюзами, а профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзов имеют право беспрепятственно получать доступ к информации о трудовых правах и условиях труда работников.

13. В целях защиты интересов работников при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров любые профсоюзные организации, действующие на территории Российской Федерации, имеют право представлять интересы работников в соответствии с уставами общероссийских профсоюзов.

Профсоюзы, действующие на местах, могут также представлять интересы работников в коллективных переговорах и коллективных трудовых спорах, если они соответствуют установленным требованиям.

Работодатели обязаны признавать профсоюзные организации как законных представителей интересов работников при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров.

Действия, направленные на ограничение или подавление законной деятельности профсоюзов, а также ущемление их прав и интересов, запрещаются и влекут за собой установленную законом ответственность.

14. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и комиссий по трудовым спорам, приобретают повышенные гарантии и права. Установлен порядок увольнения таких работников. Так, они не могут быть уволены без предварительного письменного согласия соответствующего профсоюза или комиссии. Причиной увольнения должны быть лишь объективные обстоятельства, которые не связаны с выполнением работником своих обязанностей в профсоюзных органах или комиссиях по трудовым спорам.

В случае признания увольнения работника, избранного в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, незаконным работодатель обязан восстановить работника на прежней должности с выплатой компенсации за упущенное время и моральный вред, а также обеспечить его работу в условиях, не нарушающих его права и интересы.

15. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем только с согласия представительного органа работников.

16. Законопроект предусматривает выплату заработной платы или её части в

неденежной форме при письменном волеизъявлении работника. Работник имеет право выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при конкретной выплате, так и в течение определённого срока (например, в течение квартала, года).

17. Вводится квота для приёма на работу граждан, получивших средне-специальное или высшее образование и которые трудоустраиваются впервые:

- для работодателей, у которых численность работников превышает 100 человек, - в размере от двух до четырёх процентов от среднесписочной численности работников;

- для работодателей, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, - в размере не более трёх процентов от среднесписочной численности работников.

18. Возвращено понятие минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

МРОТ – это минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за выполненную работу в течение указанного периода времени и который не может быть сокращён по коллективному или индивидуальному трудовому договору. В состав МРОТ не входят компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

МРОТ на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже МРОТ, равного 35 000 рублей, с учётом ежегодной индексации, исходя из текущей экономической ситуации, инфляции и других социально-экономических факторов и пересматривается минимум раз в год, с целью обеспечения достойного уровня оплаты труда и соответствия прожиточному минимуму.

19. Усиливается защита прав работника при изменении условий трудовой деятельности. При изменении должности, места работы или рабочих условий работника работодатель обязан в письменной форме предложить ему альтернативную трудовую занятость, чтобы работник имел возможность ознакомиться с предложенной трудовой занятостью и принять решение об её принятии или отклонении в течение разумного срока.

В случае согласия работника на предложенную трудовую занятость работодатель обязан заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, урегулировав в нём все соответствующие условия.

20. Вместо отменённых в 2011 году единых тарифных сеток (ЕТС) вводится Единая система оплаты труда, которая включает:

- а) оклады, устанавливаемые в соответствии с квалификацией и сложностью выполняемой работы;
- б) надбавки, предоставляемые на основе профессиональных навыков, образования и стажа работника;
- в) выплаты стимулирующего характера, направленные на поощрение выдающихся результатов и достижений в работе;
- г) выплаты компенсационного характера, предоставляемые в случае выполнения работ, связанных с повышенными рисками и неблагоприятными условиями труда.

При этом стимулирующие выплаты не могут заменять основную заработную плату работников и не подлежат налогообложению.

Тарифная ставка (оклад) первого разряда должна быть не ниже величины МРОТ.

Профсоюзные организации совместно с работодателем разрабатывают единую систему оплаты труда, положения которой должны быть закреплены в трудовом договоре и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового права, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами.

21. Устанавливается обязательное регулирование минимального процента ежегодной индексации заработной платы, который должен составлять не менее уровня, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации на момент проведения индексации.

Дополнительно к минимальному проценту ежегодной индексации заработная плата каждого работника должна повышаться не менее чем на 1% в год. Этот повышенный уровень ежегодной индексации обеспечивает рост реальной заработной платы работников и компенсацию инфляционных потерь.

22. Правительство Российской Федерации обязано устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. В целях обеспечения социальной справедливости и поддержания высокого уровня жизни работников, а также с

учётом инфляционных процессов предлагается, что базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы не могут составлять менее 85 процентов заработной платы (оплаты труда) работников. В статью «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» добавлено положение о том, что базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалифицированным группам не могут составлять менее 85 процентов заработной платы (оплаты труда) работников.

23. В целях обеспечения социальной справедливости и уровня жизни работников, а также с учётом инфляционных процессов устанавливается обязательное повышение минимальной окладной части зарплаты, которая должна составлять не менее 85% от МРОТ.

24. Существенные изменения внесены в порядок оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Дополнительно к минимальному проценту индексации минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

25. Законопроектом предлагается введение сдельной системы оплаты труда и определение расценок при сдельной оплате труда с учётом, в частности, советского опыта.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путём деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путём умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Организации, применяющие сдельную систему оплаты труда, обязаны разработать и утвердить методику определения расценок для каждого вида работ, которые подлежат оплате по сдельной системе.

Внедрение сдельной системы оплаты труда должно осуществляться с соблюдением прозрачности и справедливости. Работники должны быть информированы о сдельных расценках и нормах выработки, а также иметь возможность оспаривать их в случае несогласия.

26. При установлении заработной платы при применении к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по

его вине возложенных на него трудовых обязанностей устанавливается, что это не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности

Применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

27. Для обеспечения социальной защиты работников в случае простоя, связанного с обстоятельствами, не зависящими от их воли и желания, предусматривается обязательное обеспечение оплаты простоя в размере 100% от средней заработной платы работника. В действующем Трудовом кодексе время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

28. В зависимости от выполнения работником работ различной квалификации меняется оплата труда:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам более высокой квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Если с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

В конкретной организации должна быть предусмотрена возможность ведения количественного учёта объёма выполненных работ и возможность установления сдельных расценок и норм выработки.

29. Расширяются гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

30. В соответствии с законопроектом право на пенсию по старости имеют рабочие и служащие: мужчины - по достижении 60 лет и при стаже работы не

менее 25 лет, женщины - по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет.

На льготных условиях (с понижением возраста и стажа или только возраста) имеют право на пенсию по старости: рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, на других работах с тяжёлыми условиями труда, работницы предприятий текстильной промышленности по спискам производств и профессий; женщины, родившие пять или более детей и воспитавшие их до восьмилетнего возраста; рабочие и служащие - инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; некоторые другие категории рабочих и служащих.

31. Законопроектом устанавливается порядок внедрения электронного кадрового документооборота (ЭКДО) – создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, и путей их решения, цифровизации трудовых отношений.

32. Введена статья об особенностях регулирования труда лиц пенсионного и предпенсионного возраста. Лицами предпенсионного возраста считаются лица, подходящие к установленному законодательством Российской Федерации возрасту для выхода на пенсию в течение 5 лет. Работодатели обязаны предоставить лицам пенсионного и предпенсионного возраста равные с более молодыми работниками возможности для трудоустройства.

33. Законопроектом регулируются трудовые отношения работников-инвалидов и лиц с особыми потребностями и устанавливаются особенности и льготы, направленные на обеспечение равных возможностей и социальной защиты данной категории работников. Определён порядок сопровождения работодателями труда инвалидов I и II групп в соответствии с принципами равных возможностей и не дискриминации.

34. В Трудовой кодекс включён правовой статус безработного, прописаны права и гарантии безработного.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые ищут работу, зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы к ней приступить в соответствии с законодательством Российской Федерации.

35. Определены особенности регулирования труда осуждённых и лиц, освобождённых из мест лишения свободы. Государство обеспечивает им условия

для труда с учётом их возможностей и квалификации. Осуждённые, находящиеся в учреждениях исполнения наказания, могут быть заняты на работах, обеспечивающих их социальную реабилитацию и подготовку к возвращению в общество.

Труд осуждённых должен соответствовать их физическим и психологическим способностям. Запрещается использование принудительного труда и труда, связанного с унижением человеческого достоинства. Осуждённые имеют право на заработок, соответствующий их квалификации и нормам оплаты труда, установленным законодательством.

36. Установлены особенности регулирования труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

Работами с вредными условиями труда считаются те, которые связаны с воздействием производственных факторов на работника, приводящим к его заболеванию или ухудшению здоровья. Работами с опасными условиями труда считаются те, которые связаны с повышенным риском производственного травматизма для работников.

Работодатель обязан проводить систематические инструктажи для работников, включая обучение по безопасным методам и приёмам работы, предоставлять средства индивидуальной защиты, необходимые для выполнения работы в условиях, отличающихся от обычных, а также осуществлять регулярную проверку и техническое обслуживание оборудования для обеспечения безопасности работников.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, подлежат обязательным периодическим медицинским осмотрам.

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляются дополнительные гарантии социальной защиты, включая компенсации, льготы и другие пособия в случае возникновения профессиональных заболеваний или травм.

37. Ряд новелл относится к регулированию труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районы Крайнего Севера).

В трудовой стаж включается время работы в районах Крайнего Севера по трудовому договору без учёта вида собственности и организационно-правовой формы работодателя.

Включение в стаж периодов работы в районах Крайнего Севера при нестандартных формах занятости происходит при условии уплаты страховых взносов.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

Оплата труда в районах Крайнего Севера осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате: оклад или тарифная ставка; компенсационные выплаты - доплаты и надбавки, возмещающие затраты в особых климатических условиях; стимулирующие выплаты.

Процентная надбавка к заработной плате выплачивается ежемесячно при наличии у работника соответствующего стажа работы в указанных районах и местностях. Трудовой стаж, дающий право на получение процентной надбавки к заработной плате, исчисляется со дня начала работы по трудовому договору и суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Если работник получает премии, предусмотренные трудовым договором, которые выплачиваются по итогам труда за определённый период, например, квартал или год, то суммы этих премий для начисления надбавок распределяются по месяцам, которые входят в отчётный период, при пропорциональном соотношении надбавок с отработанным временем сотрудника в каждом из соответствующих месяцев.

Надбавка лицам, работающим в районах Крайнего Севера, должна начисляться на компенсацию за простои, возникшие по причинам, не зависящим от работодателя либо сотрудника.

Работникам, трудящимся дистанционно и надомникам, соответствующая надбавка положена независимо от географического расположения работодателя, за исключением случаев, когда работники организаций, находящихся в районах Крайнего Севера, фактически трудятся в месте, где надбавка не установлена.

Гарантии медицинского обеспечения работников работодателем в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, включают в себя: оплату стоимости проезда для медицинских консультаций, оплату стоимости лечения или операций, возмещение расходов на приобретение лекарств и протезирующих средств.

38. Законопроектом вводится новая глава об особенностях регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, в которой дан ряд терминов и определений, в частности, кто такие работник государственной корпорации, работник публично-правовой компании, работник государственной компании.

Раскрыты понятия конфликт интересов и личная заинтересованность, определены основные государственные гарантии работников государственной корпорации, публично-правовой компании, государственной компании,

особенности регулирования службы и статус государственных гражданских служащих.

39. Вводится новая глава «Правовые механизмы гарантий для лиц, реализующих своё право на труд в нестандартных формах занятости».

Под нестандартными (неформальными) формами занятости работников понимается система социально-трудовых отношений, по тем или иным признакам отклоняющаяся от законодательно установленных норм трудовой деятельности. Под нестандартной (неформальной) занятостью понимаются все формы оплачиваемой занятости, которые формально не зарегистрированы и, следовательно, не учитываются статистикой организаций и налоговыми органами.

Основные критерии нестандартных форм занятости работников:

продолжительность рабочего времени;

формы оформления трудовых отношений (неформальная занятость, занятость в рамках гражданско-правового договора, самозанятость (лица, применяющее специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход");

взаимоотношения с работодателями - заказчиками работ, услуг (занятость на дому, дистанционная занятость).

Раскрыто понятие «стандартной занятости» как занятости по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора.

40. Для эффективного разрешения трудовых споров и соблюдения принципа социального партнёрства в трудовых отношениях предусматривается создание специализированных трудовых судов.

Специализированный трудовой суд состоит из следующих членов:

- профессиональный судья, ответственный за независимое и беспристрастное разрешение трудовых споров;

- два заседателя, один из которых представляет интересы объединений работодателей, а другой - интересы объединений работников.

Специализированные трудовые суды рассматривают трудовые споры между работниками и работодателями, а принимаемые ими решения обязательны для исполнения сторонами и могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

41. В целях реализации государственной политики в сфере охраны труда, обеспечения безопасных условий труда и государственных гарантий гражданам на реализацию их права в системе социального, медицинского и пенсионного страхования, организации учёта сведений о несчастных случаях на производстве, а также в целях предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций на территории страны

законопроектом предлагается создание Единой государственной информационной системы учёта несчастных случаев на производстве (далее – Система учёта).

В Системе учёта содержится документированная информация, направляемая в соответствии с порядком регистрации и учёта несчастных случаев на производстве в электронном виде работодателями, председателями комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве (в предусмотренных ТК РФ случаях - государственными инспекторами труда, самостоятельно проводившими расследование несчастного случая на производстве) через территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и (надзору) в сфере труда и занятости.

42. Устанавливается новый нерабочий праздничный день 7 ноября - День Великой Октябрьской социалистической революции.

43. Предлагается введение оплаты труда при отклонениях от установленных нормативных условий труда.

В случае отклонения от установленных нормативных условий труда по вине работодателя работник имеет право на компенсацию.

Для целей определения среднего заработка работника в случае отклонений от установленных нормативных условий труда средний заработок рассчитывается как средний размер заработка за определённый период времени на основе фактически полученных доходов работника.

Средний заработок включает в себя все виды вознаграждения, предоставляемые работнику, включая, но не ограничиваясь, оклад, надбавки, премии и компенсации.

44. Работу в выходной или нерабочий праздничный день предлагается оплачивать не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки и начисленных на эти повышенные тарифные ставки всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных для них системой труда;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учётом начисленных на этот размер оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учётом начисленных на этот размер оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат, сверх оклада (должностного оклада), предусмотренных

для них системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

45. Законопроектом устанавливается, что размер возмещения суточных, связанных со служебными командировками, должен быть не ниже 1/30 величины МРОТ, установленного в соответствующих субъектах РФ, за каждый день нахождения в служебной командировке.

46. Работодатель обязан обеспечивать гарантии и компенсации работникам при условии прекращения трудовых отношений не по вине работника. При вынужденном прекращении трудовых отношений не по вине работника работодатель обязан выплатить работнику:

компенсацию в размере средней заработной платы за период увольнения;

компенсацию за неиспользованный отпуск, рассчитываемую на основе количества дней отпуска, оставшихся до окончания текущего календарного года.

47. При призыве работника на военную службу работодатель обязан обеспечить сохранение рабочего места работника на период его отсутствия в связи с выполнением военных обязанностей.

Во время прохождения военной службы по призыву работник имеет право на получение среднего заработка, который определяется на основе его трудового договора и последних трёх месяцев до призыва на военную службу.

Трудовой договор между работником и работодателем не может быть расторгнут из-за призыва работника на военную службу.

По окончании военной службы по призыву работник имеет право на восстановление на своём рабочем месте или аналогичной должности с сохранением всех социальных и профессиональных прав и преимуществ, которыми он обладал до призыва на военную службу.

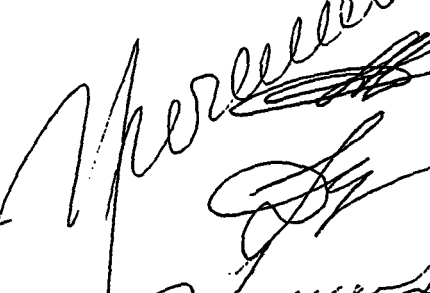
Уточнены обстоятельства увольнения мобилизованного сотрудника, заключившего срочный трудовой договор, а также его возвращения после увольнения с военной службы на рабочее место. Так, при возвращении работника на рабочее место трудовые отношения с ним возобновляются, а срочный трудовой договор продолжит действовать на период, равный остатку до даты приостановления.

48. Введены главы «Особенности регулирования труда муниципальных служащих», «Понятие, предмет регулирования, Особенности регулирования труда работников органов местного самоуправления», «Особенности регулирования службы сотрудников правоохранительных органов», «Отношения на службе в правоохранительных органах. Полномочия правоохранительного органа по принятию локальных нормативных актов в сфере труда. Контракт о прохождении службы».

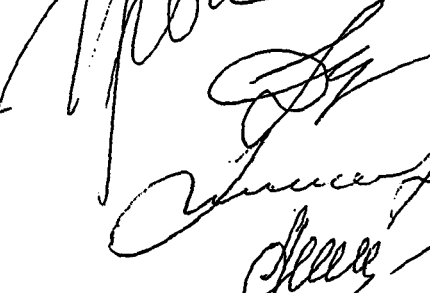
49. Расширено содержание главы «Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей».



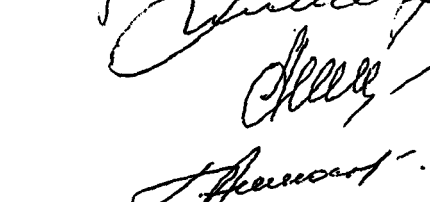
Г.А.Зюганов



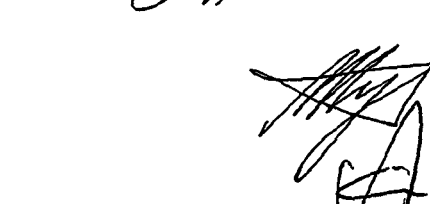
Ю.В.Афонин



Д.Г.Новиков



М.Ю.Авдеев



О.Н.Алимова



П.Р.Аммосов



М.Н.Берулава



А.Ж.Бифов



С.А.Гаврилов



М.В.Дробот

Н.Н.Езерский

Б.В.Иванюженков

Л.И.Калашников

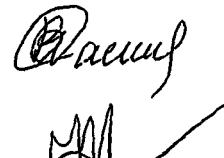
Г.П.Камнев

А.В.Корниенко

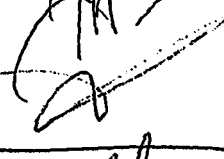
В.В.Кумин



И.И.Мельников



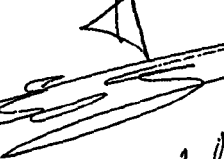
В.И.Кашин



Н.В.Коломейцев



А.А.Алехин



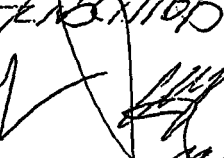
Н.В.Арефьев



И.Н.Бабич



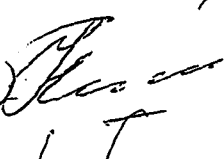
Е.И.Бессонов



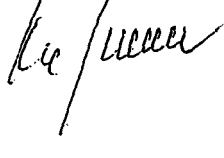
Н.И.Васильев



А.Е.Глазкова



В.И.Егоров



Н.Н.Иванов

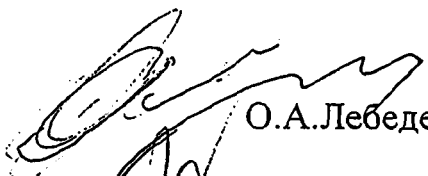
В.П.Исаков

С.И.Казанков

Б.О.Комоцкий

Р.И.Кочиев

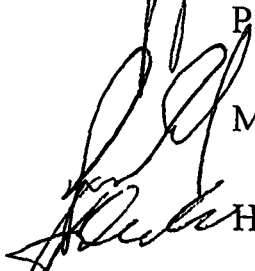
А.В.Куринный



О.А.Лебедев



Р.М.Лябихов



М.Н.Матвеев



Н.И.Осадчий



Н.А.Останина



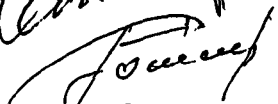
Д.А.Парфенов



М.Н.Прусакова



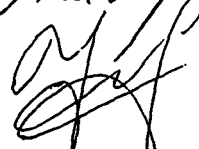
Ю.П.Синельщиков



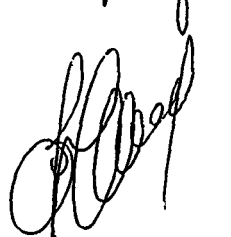
В.И.Соболев



К.К.Тайсаев



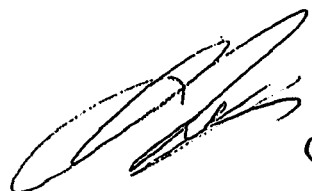
И.А.Филатова



С.А.Шаргунов



А.А.Ющенко



С.Г.Левченко



В.М.Мархаев



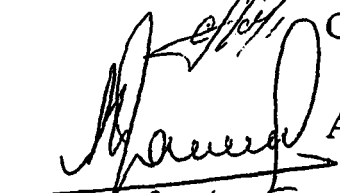
О.А.Михайлов



С.П.Обухов



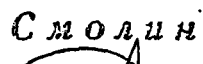
С.М.Пантелеев



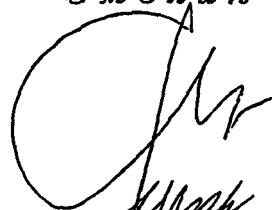
А.В.Прокофьев



С.Е.Савицкая



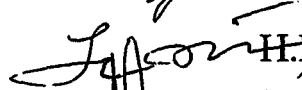
С м о л и н О.Н.Смолин



Р.И.Сулейманов



А.О.Удальцова



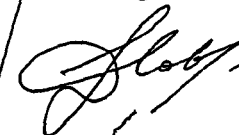
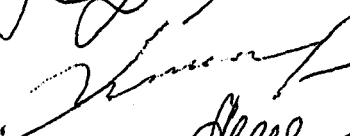
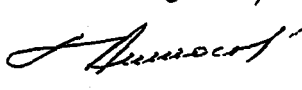
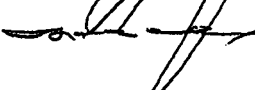
Н.М.Харитонов

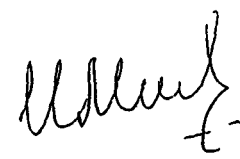
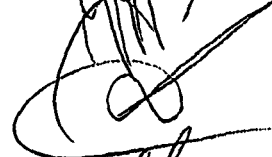
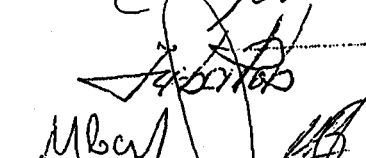
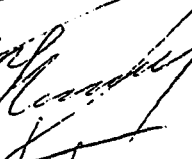
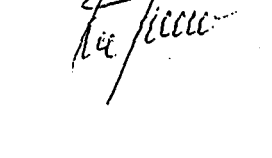
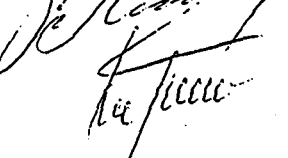
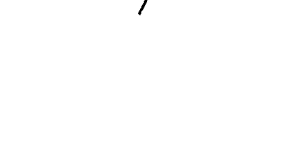


М.В.Щапов

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона
«Трудовой кодекс Российской Федерации»

Принятие проекта федерального закона «Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует дополнительных расходов, покрываемых за счет средств федерального бюджета.

	Г.А.Зюганов
	Ю.В.Афонин
	Д.Г.Новиков
	М.Ю.Авдеев
	О.Н.Алимова
	П.Р.Аммосов
	М.Н.Берулава
	А.Ж.Бифов
	С.А.Гаврилов
	М.В.Дробот
	Н.Н.Езерский
	Б.В.Иванюженков
	Л.И.Калашников
	Г.П.Камнев
	А.В.Корниенко
	В.В.Кумин

	И.И.Мельников
	В.И.Кашин
	Н.В.Коломейцев
	А.А.Алехин
	Н.В.Арефьев
	И.Н.Бабич
	Е.И.Бессонов
	Н.И.Васильев
	А.Е.Глазкова
	В.И.Егоров
	Н.Н.Иванов
	В.П.Исаков
	С.И.Казанков
	Б.О.Комоцкий
	Р.И.Кочиев
	А.В.Куринный

 О.А.Лебедев

 Р.М.Лябихов

 М.Н.Матвеев

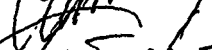
 Н.И.Осадчий

 Н.А.Останина

 Д.А.Парфенов

 М.Н.Прусакова

 Ю.П.Синельщиков

 В.И.Соболев

 К.К.Тайсаев

 И.А.Филатова

 С.А.Шаргунов

 А.А.Ющенко

 С.Г.Левченко

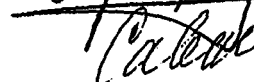
 В.М.Мархаев

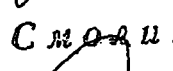
 О.А.Михайлов

 С.П.Обухов

 С.М.Пантелеев

 А.В.Прокофьев

 С.Е.Савицкая

 С м о л и н О.Н.Смолин

 Р.И.Сулейманов

 А.О.Удальцова

 Н.М.Харитонов

 М.В.Щапов

ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием проекта федерального закона «Трудовой кодекс Российской Федерации»

Принятие проекта федерального закона «Трудовой кодекс Российской Федерации» потребует внесения изменений в следующие акты федерального законодательства:

Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации";

"Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ;

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ;

Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации";

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";

Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 236-ФЗ "О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации";

Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

Федеральный закон от 21.12.2021 г. № 414-ФЗ "Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации";

Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

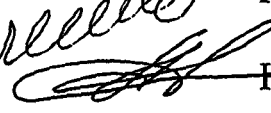
Федеральный закон от 21.12.1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»;

Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

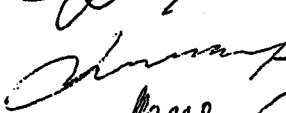
Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Закон Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

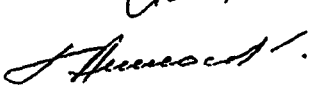
 Г.А.Зюганов

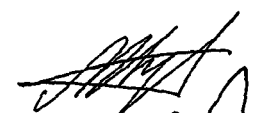
 Ю.В.Афонин

 Д.Г.Новиков

 М.Ю.Авдеев

 О.Н.Алимова

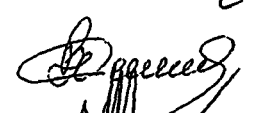
 П.Р.Аммосов

 М.Н.Берулава

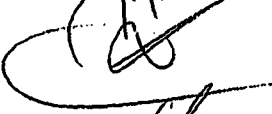
 А.Ж.Бифов

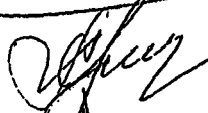
 С.А.Гаврилов

 И.И.Мельников

 В.И.Кашин

 Н.В.Коломейцев

 А.А.Алехин

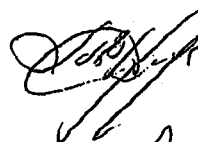
 Н.В.Арефьев

 И.Н.Бабич

 Е.И.Бессонов

 Н.И.Васильев

 А.Е.Глазкова



М.В. Дробот



Н.Н. Езерский



Б.В. Иванюженков



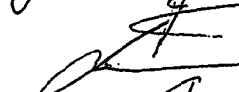
Л.И. Калашников



Г.П. Камнев



А.В. Корниенко



В.В. Кумин



О.А. Лебедев



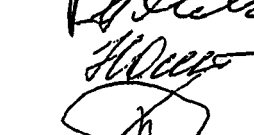
Р.М. Лябихов



М.Н. Матвеев



Н.И. Осадчий



Н.А. Останина



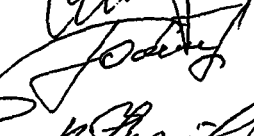
Д.А. Парфенов



М.Н. Прусакова



Ю.П. Синельщиков



В.И. Соболев



К.К. Тайсаев



И.А. Филатова



С.А. Шаргунов



А.А. Ющенко



В.И. Егоров



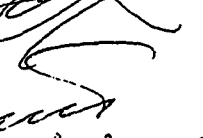
Н.Н. Иванов



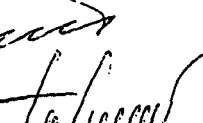
В.П. Исаков



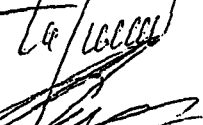
С.И. Казанков



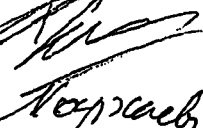
Б.О. Комоцкий



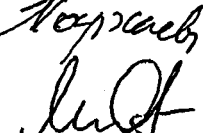
Р.И. Кочиев



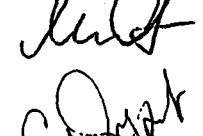
А.В. Куринный



С.Г. Левченко



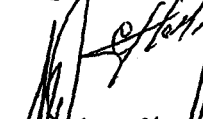
В.М. Мархаев



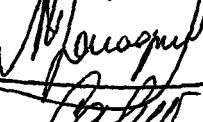
О.А. Михайлов



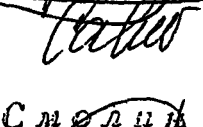
С.П. Обухов



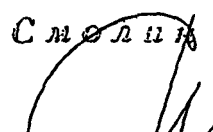
С.М. Пантелеев



А.В. Прокофьев



С.Е. Савицкая



О.Н. Смолин



Р.И. Сулейманов



А.О. Удальцова



М.М. Харитонов



М.В. Шапов



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

« 18 » декабря 2024 г.

№ ДГ-П45-44378

МОСКВА

Депутату Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

Г.П.Камневу

Государственная Дума
Федерального Собрания
Российской Федерации

На № КГП-4/76 от 28 октября 2024 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**на проект федерального закона "Трудовой кодекс Российской Федерации",
вносимый в Государственную Думу депутатом Государственной Думы
Г.П.Камневым**

В соответствии с частью 3 статьи 104 Конституции Российской Федерации в Правительстве Российской Федерации рассмотрен проект федерального закона с учетом представленного финансово-экономического обоснования.

Законопроектом предлагается установить новое правовое регулирование трудовых отношений.

В пояснительной записке к законопроекту отмечено, что он разработан в целях повышения производительности труда и эффективности производства, а также стимулирования творческой активности работника, расширения прав трудовых коллективов и профсоюзов, улучшения демографической ситуации в стране. Вместе с тем в материалах к законопроекту не представлены какие-либо научные, статистические, социологические и иные данные, обосновывающие необходимость принятия данного нормативного правового акта в новой редакции.

Законопроект в основном дублирует либо положения действующего Трудового кодекса Российской Федерации, либо положения иных законов. При этом отдельные положения законопроекта, касающиеся государственной гражданской службы, муниципальной службы, занятости населения, защиты

2215563-Уч-2024 (4.0)

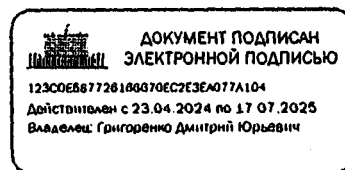


населения и территорий при чрезвычайных ситуациях, выходят за пределы предмета регулирования трудовых отношений.

Положения законопроекта, касающиеся регулирования труда работников-инвалидов и пенсионного обеспечения граждан, противоречат нормам федеральных законов "О страховых пенсиях", Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" и "О занятости населения в Российской Федерации".

На основании изложенного законопроект требует концептуальной переработки.

Заместитель Председателя
Правительства Российской Федерации -
Руководитель Аппарата Правительства
Российской Федерации



Д.Григоренко

