

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014)	
Ред. от 05.04.2013, недействующая	Ред. от 02.04.2014, действующая
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства
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. 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; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; - социальному партнерству, 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; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)	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. 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) - социальному партнерству, 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; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N

разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. (абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	242-ФЗ) разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. (абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
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;	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 учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных <u>законом</u> формах; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 заключенного 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	обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных <u>законом</u> формах; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 заключенного 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.	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.
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда
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 независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от <u>других</u> обстоятельств, не связанных с <u>деловыми качествами работника</u> . (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным <u>законом</u> , либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. 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 ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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 <u>в зависимости</u> 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 <u>или каким-либо социальным группам</u> , а также от <u>других</u> обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u> , от 02.07.2013 <u>N 162-ФЗ</u>) Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным <u>законом</u> , либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с <u>законодательством</u> о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации 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. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 23.07.2013 N 204-ФЗ) 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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства 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	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства 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
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); (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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); (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Постановлением Конституционного Суда РФ от 05.04.2013 N 7-П абзац четвертый части первой статьи 6 признан не противоречащим (соответствующим) Конституции РФ. обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным	КонсультантПлюс: примечание. Постановлением Конституционного Суда РФ от 05.04.2013 N 7-П абзац четвертый части первой статьи 6 признан не противоречащим (соответствующим) Конституции РФ. обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и

категориям работников); порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; систему государственной статистической отчетности 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 отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.	гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников); порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; систему государственной статистической отчетности 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 отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.
--	--

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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.	(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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.
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 1. Основные начала трудового законодательства Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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	Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, 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, <u>распространяются</u> на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим <u>Кодексом</u>. На государственных гражданских 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 гражданской 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;	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 <u>Кодексом</u>, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. (часть четвертая в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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 учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено <u>федеральным законом</u> или международным договором Российской Федерации. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 23.07.2013 N 204-ФЗ) Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим <u>Кодексом</u>. На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными <u>законами</u> и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской 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
---	--

другие лица, если это установлено федеральным законом.	договор); лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено федеральным законом.
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 15. Трудовые отношения	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 15. Трудовые отношения
<фрагмент изменен>	Статья 15. Трудовые отношения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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), 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. (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений
Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений	Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) избрания на должность; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной <u>квоты</u>; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) судебного решения о заключении трудового договора; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. (часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) избрания на должность; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) судебного решения о заключении трудового договора; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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. (часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. (часть четвертая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений,	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений,

основания возникновения трудовых отношений Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности	основания возникновения трудовых отношений Статья 19.1. 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
<фрагмент не существовал>	Статья 19.1. 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 (введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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 15 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 <u>частями первой - третьей</u> 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.
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 20. Стороны трудовых отношений	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 20. Стороны трудовых отношений
Статья 20. Стороны трудовых отношений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. 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, наделенный 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	Статья 20. Стороны трудовых отношений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Если иное не предусмотрено федеральным законом, 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. (в ред. Федерального закона от 23.07.2013 N 204-ФЗ) 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, наделенный правом заключать трудовые договоры. Для целей настоящего Кодекса работодателями - физическими лицами признаются: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в

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 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 объеме. 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	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. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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 объеме. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые
--	--

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 объеме, 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 работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей — казенных предприятий — дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) — в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.	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 объеме, 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. (часть двенадцатая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 21. Основные права и обязанности работника	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 21. Основные права и обязанности работника
Статья 21. Основные права и обязанности работника Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в	Статья 21. 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного 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; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации 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 запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию <u>морального вреда</u> в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного 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; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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 запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
---	--

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными <u>законами</u>. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 несет ответственность за сохранность этого имущества). (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию <u>морального вреда</u> в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными <u>законами</u>. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 несет ответственность за сохранность этого имущества). (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 22. Основные права и обязанности работодателя	Часть I Раздел I. Общие положения Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений Статья 22. Основные права и обязанности работодателя
Работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и	Статья 22. Основные права и обязанности работодателя Работодатель имеет право:

трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; 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; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; 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 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; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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	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 несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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
--	---

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, причиненный 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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; (абзац введен Федеральным законом от 07.05.2013 N 95-ФЗ) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда. (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Работодатель обязан: 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; 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; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; 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 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; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать <u>моральный вред</u> 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 <u>оценке условий труда</u>, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

Статья 34. Иные представители работодателей	Статья 34. Иные представители работодателей
Статья 34. Иные представители работодателей (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, 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.	Статья 34. Иные представители работодателей (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 43. Действие коллективного договора	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 43. Действие коллективного договора
Статья 43. Действие коллективного договора Коллективный договор заключается на срок не более трех 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 трех лет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на	Статья 43. Действие коллективного договора Коллективный договор заключается на срок не более трех 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 трех лет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве

всех работников соответствующего подразделения. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.	или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Коллективный договор сохраняет свое 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 45. Соглашение. Виды соглашений	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 45. Соглашение. Виды соглашений
Статья 45. Соглашение. Виды соглашений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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	Статья 45. Соглашение. Виды соглашений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной 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. <u>Генеральное соглашение</u> устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.04.2014 N 55-ФЗ) В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. <u>Генеральное соглашение</u> устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации. <u>Отраслевое</u> (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
--	--

Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 46. Содержание и структура соглашения	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 46. Содержание и структура соглашения
Статья 46. Содержание и структура соглашения Содержание и структура соглашения определяются по договоренности 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 ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ) 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 ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее 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; повышение квалификации работников, в том числе в целях модернизации производства; - условия и охрана труда; - развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией; - дополнительное пенсионное страхование; - другие вопросы, определенные сторонами. (часть вторая в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ)	Статья 46. Содержание и структура соглашения Содержание и структура соглашения определяются по договоренности 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 ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ) 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 ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) - условия и охрана труда; - развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией; - дополнительное пенсионное страхование; - другие вопросы, определенные сторонами. (часть вторая в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ)
Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения	Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения
Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести	Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 счет 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) 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 имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала

месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (часть шестая введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами. (часть седьмая введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Соглашение подписывается представителями сторон.	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. (часть шестая введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами. (часть седьмая введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Соглашение подписывается представителями сторон.
Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 48. Действие соглашения	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 7. Коллективные договоры и соглашения Статья 48. Действие соглашения
Статья 48. Действие соглашения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Соглашение действует в отношении: всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного 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	Статья 48. Действие соглашения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Соглашение действует в отношении: всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного 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 - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений—субъектов—Российской Федерации; муниципальных учреждений—и—других—организаций; финансируемых из соответствующих бюджетов; соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (статья 34 настоящего Кодекса). Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. По предложению сторон заключенного 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 распространенным 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	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 34 настоящего Кодекса). (часть четвертая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. По предложению сторон заключенного 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 распространенным 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. <u>Порядок</u> опубликования заключенных 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 учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.	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. <u>Порядок</u> опубликования заключенных 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 учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.
Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 8. Участие работников в управлении организацией Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией	Часть II Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда Глава 8. Участие работников в управлении организацией Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией
Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией Основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 03.12.2012 N 234-ФЗ) 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,	Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией Основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 03.12.2012 N 234-ФЗ) 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 ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.	внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ) Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 10. Общие положения Статья 57. Содержание трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 10. Общие положения Статья 57. Содержание трудового договора
Статья 57. Содержание трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя	Статья 57. Содержание трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В трудовом договоре указываются:

(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 ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ) 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	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 ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ) 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
--	---

поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжелую работу и 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); условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными <u>законами</u>; другие условия в <u>случаях</u>, 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 <u>частями первой и второй</u> 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, заключаемым 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 <u>тайны</u> (государственной, служебной, коммерческой и иной); - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет	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); <u>гарантии и</u> 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; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); <u>условия труда на рабочем месте</u>; (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными <u>законами</u>; другие условия в <u>случаях</u>, 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 <u>частями первой и второй</u> 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, заключаемым 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;
--	---

средств работодателя; 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 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; 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. (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 10. Общие положения Статья 59. Срочный трудовой договор	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 10. Общие положения Статья 59. Срочный трудовой договор
Статья 59. Срочный трудовой договор (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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	Статья 59. Срочный трудовой договор (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Срочный трудовой договор заключается: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными

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 определенного 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 объема оказываемых услуг; с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы; с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой; для выполнения работ, непосредственно связанных с ее стажировкой и с профессиональным обучением работника; в <u>случаях</u> избрания на определенный 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 работы; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы; в других случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u> или иными федеральными <u>законами</u>. 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);	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 определенного 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 объема оказываемых услуг; с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы; с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой; для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) в случаях избрания на определенный 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 работы; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы; в других случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u> или иными федеральными <u>законами</u>. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных
---	--

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, проведенному 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 учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов; (абзац введен Федеральным законом от 07.11.2011 N 305-ФЗ) с лицами, поступающими на работу по совместительству; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.	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, проведенному 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 учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; с лицами, получающими образование по очной форме обучения; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов; (абзац введен Федеральным законом от 07.11.2011 N 305-ФЗ) с лицами, поступающими на работу по совместительству;
--	---

	в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 10. Общие положения Статья 61. Вступление трудового договора в силу	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 10. Общие положения Статья 61. Вступление трудового договора в силу
Статья 61. Вступление трудового договора в силу Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено 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 представителя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 61. 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел III. Трудовой договор	Часть III Раздел III. Трудовой договор

Глава 11. Заключение трудового договора Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора	Глава 11. Заключение трудового договора Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет: В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ) С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 23.07.2013 N 204-ФЗ) Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. (часть вторая в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора
Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора <u>Запрещается</u> 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, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован <u>в суд</u>. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора <u>Запрещается</u> 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, <u>семейного</u>, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), <u>отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам</u>, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, <u>в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами</u>. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ) Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован <u>в суд</u>.

Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора	(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора
Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании, 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. (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ) В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента	Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; - документы воинского учета - 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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. (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора <u>дополнительных документов</u>. 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 трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора <u>дополнительных документов</u>. 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 трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 67. Форма трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 67. Форма трудового договора
Статья 67. Форма трудового договора Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со	Статья 67. Форма трудового договора Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его <u>уполномоченного на это представителя</u>. При фактическом допущении работника к работе

дня фактического допущения работника к работе. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех 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 трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 67. Форма трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 67.1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом
<фрагмент не существовал>	Статья 67.1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом (введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора
Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 70. Испытание при приеме на работу	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 11. Заключение трудового договора Статья 70. Испытание при приеме на работу
Статья 70. Испытание при приеме на работу (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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	Статья 70. Испытание при приеме на работу (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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,

фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 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 приеме на работу не устанавливается для: - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному 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, окончивших—имеющие государственную аккредитацию образовательные—учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; - лиц, приглашенных 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 трех 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.	что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 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 приеме на работу не устанавливается для: - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; - лиц, приглашенных 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 трех 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
---	--

Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 12. Изменение трудового договора Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации	отсутствовал на работе. Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 12. Изменение трудового договора Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения
Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право <u>расторгнуть</u> 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 77 настоящего Кодекса. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.	Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, <u>изменении типа государственного или муниципального учреждения</u> (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ) При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право <u>расторгнуть</u> 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 77 настоящего Кодекса. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) <u>либо изменение типа государственного или муниципального учреждения</u> не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации <u>или учреждения</u>. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

	При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 12. Изменение трудового договора Статья 76. Отстранение от работы	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 12. Изменение трудового договора Статья 76. Отстранение от работы
Статья 76. 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ) 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; 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 влечет 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	Статья 76. 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; (в ред. Федеральных законов от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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; 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 влечет 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

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях 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. (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ) (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ) 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 прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится <u>оплата</u> за все время отстранения от работы как за простой. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ)	вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях 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. (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ) (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ) 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 прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится <u>оплата</u> за все время отстранения от работы как за простой. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);	6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)
Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим <u>Кодексом</u> или иным федеральным <u>законом</u>. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 образовательное учреждение, 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной	Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим <u>Кодексом</u> или иным федеральным <u>законом</u>. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) До истечения срока предупреждения об увольнении работник

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, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.	имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен 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, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
7.1) непринятия 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 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;	7.1) непринятия 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;

Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 13. Прекращение трудового договора Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора
Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях: (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) отсутствие соответствующего документа об образовании, 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	Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях: (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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

к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ) заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим <u>Кодексом</u>, иным федеральным <u>законом</u> ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности; (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 23.12.2010 N 387-ФЗ) в других случаях, предусмотренных федеральными законами. (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В случаях, предусмотренных <u>частью первой</u> 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (часть вторая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>среднего месячного заработка</u>. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается. (часть третья в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными <u>законами</u> ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ) заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим <u>Кодексом</u>, иным федеральным <u>законом</u> ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности; (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 23.12.2010 N 387-ФЗ) в других случаях, предусмотренных федеральными законами. (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В случаях, предусмотренных <u>частью первой</u> 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (часть вторая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>среднего месячного заработка</u>. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается. (часть третья в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника Статья 85. Понятие персональных данных работника.	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника Статья 85. Утратила силу

Обработка персональных данных работника	
Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника — получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.	Статья 85. Утратила силу. - Федеральный закон от 07.05.2013 N 99-ФЗ.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты
1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества; 4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;	1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, <u>получении образования</u> и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества; 4) <u>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;</u>
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

Статья 89. 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 относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста 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 своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях; обжалование <u>в суд</u> любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.	Статья 89. 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 <u>медицинской документации, отражающей состояние их здоровья</u>, с помощью медицинского <u>работника</u> по их выбору; (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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 своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях; обжалование <u>в суд</u> любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.
Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника	Часть III Раздел III. Трудовой договор Глава 14. Защита персональных данных работника

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника	Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника
Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и <u>материальной</u> ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к <u>гражданско-правовой</u>, <u>административной</u> и <u>уголовной</u> ответственности в порядке, установленном федеральными законами. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника Лица, виновные в нарушении <u>положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника</u>, привлекаются к <u>дисциплинарной</u> и <u>материальной</u> ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к <u>гражданско-правовой</u>, <u>административной</u> и <u>уголовной</u> ответственности в порядке, установленном федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>, от 07.05.2013 <u>N 99-ФЗ</u>)
Часть III Раздел IV. Рабочее время Глава 15. Общие положения Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени	Часть III Раздел IV. Рабочее время Глава 15. Общие положения Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени
Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю <u>в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию</u>	Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, <u>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</u>, - не более

социально-трудовых отношений. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	36 часов в неделю. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного 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. (часть третья введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел IV. Рабочее время Глава 15. Общие положения Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)	Часть III Раздел IV. Рабочее время Глава 15. Общие положения Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)
Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)	Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов. Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение 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 (часть первая статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов; для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов. Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем 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 92 настоящего Кодекса: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов. (часть третья в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций
---	---

	кинematографии, теле- и видеосъемочных 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 учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. (часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)
Часть III Раздел IV. Рабочее время Глава 16. Режим рабочего времени Статья 104. Суммированный учет рабочего времени	Часть III Раздел IV. Рабочее время Глава 16. Режим рабочего времени Статья 104. Суммированный учет рабочего времени
Статья 104. Суммированный учет 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 ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Нормальное число рабочих часов за учетный 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 учетный период соответственно уменьшается. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 104. Суммированный учет 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 учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. (часть первая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Нормальное число рабочих часов за учетный 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 учетный период соответственно уменьшается.

	(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, <u>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.</u> Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, <u>указанным в части первой настоящей статьи</u>, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную <u>частью второй</u> настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией <u>в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.</u>

Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем	Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем
Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, органами местного самоуправления.	Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем 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. (часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска	Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска
Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В стаж работы, дающий право на ежегодный основной	Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым <u>законодательством</u> 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 (обследование) не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 22.07.2008 N 157-ФЗ) (часть первая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>статьей 76</u> настоящего Кодекса; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; абзац утратил силу. - Федеральный <u>закон</u> от 22.07.2008 N 157-ФЗ. 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.	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 <u>законодательством</u> 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; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. (абзац введен Федеральным <u>законом</u> от 22.07.2008 N 157-ФЗ) (часть первая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>статьей 76</u> настоящего Кодекса; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; абзац утратил силу. - Федеральный <u>закон</u> от 22.07.2008 N 157-ФЗ. 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.
Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска	Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска

денежной компенсацией	денежной компенсацией
Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. 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).	Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. 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). (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы	Часть III Раздел V. Время отдыха Глава 19. Отпуска Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы
Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.	Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u>, иными федеральными <u>законами</u> либо коллективным договором.	определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, <u>сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы</u>, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (<u>службы</u>), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (<u>службы</u>), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 157-ФЗ) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u>, иными федеральными <u>законами</u> либо коллективным договором.
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 20. Общие положения Статья 132. Оплата по труду	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 20. Общие положения Статья 132. Оплата по труду
Статья 132. Оплата по труду Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 132. Оплата по труду Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, <u>за исключением случаев, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u></u>. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы	(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы
Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 135. Установление заработной платы	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 135. Установление заработной платы
Статья 135. Установление заработной платы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от	Статья 135. Установление заработной платы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного

нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ) Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные 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, определенные 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.	характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Российская трехсторонняя 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 объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные 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, определенные 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.
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 139. Исчисление средней заработной платы	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 139. Исчисление средней заработной платы
Статья 139. Исчисление средней заработной платы Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При любом режиме работы расчет 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). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.	Статья 139. Исчисление средней заработной платы Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При любом режиме работы расчет 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). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) <u>Особенности порядка исчисления</u> средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	календарю шестидневной рабочей недели. В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) <u>Особенности порядка исчисления</u> средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) <u>Системы оплаты</u> 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	Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) <u>Системы оплаты</u> 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 может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. (в ред. Федеральных законов от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ) Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются: - федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета; - государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации; - муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей. (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ) Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления	актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. (в ред. Федеральных законов от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ) Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются: - федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета; - государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации; - муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей. (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ) Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной
---	---

соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные <u>группы</u> и <u>критерии</u> 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.	деятельности. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Профессиональные квалификационные <u>группы</u> и <u>критерии</u> 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.
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 145. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций
Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в — организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.	Статья 145. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.04.2014 N 55-ФЗ) <u>Условия оплаты</u> труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, 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 <u>порядке</u>, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, <u>законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица</u>

	(организации). Условия оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 146. Оплата труда в особых условиях	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 146. Оплата труда в особых условиях
Статья 146. Оплата труда в особых условиях Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах , работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В <u>повышенном размере</u> оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.	Статья 146. Оплата труда в особых условиях Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) В <u>повышенном размере</u> оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.
Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Часть III Раздел VI. Оплата и нормирование труда Глава 21. Заработная плата Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах , работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах , работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права .	Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (часть первая в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	(часть вторая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 23. Общие положения Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 23. Общие положения Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций
Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме 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 обучением; - 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 при увольнении работника; - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие	Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме 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 <u>получением образования</u>; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) - 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 при увольнении работника; - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

выплаты производятся за счет 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 <u>Кодексом</u>, другими федеральными <u>законами</u> и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет 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 <u>Кодексом</u>, другими федеральными <u>законами</u> и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой
Статья 168. 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, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 <u>N 122-ФЗ</u>, от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>)	Статья 168. 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, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. <u>Порядок</u> и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, <u>работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений</u> определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации

	Федерации. (часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. (часть третья введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ) 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. (часть четвертая введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность
Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность При переезде работника по предварительной договоренности 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.	Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность При переезде работника по предварительной договоренности 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);

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)	расходы по обустройству на новом месте жительства. Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации. (часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. (часть третья введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ) 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. (часть четвертая введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования
Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ	Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации

Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения	Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования Статья 173. 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
Статья 173. <u>Гарантии и компенсации</u> работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением <u>среднего заработка</u> 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 основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;	Статья 173. 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 (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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 <u>осваивающим эти программы</u>, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением <u>среднего заработка</u> для: (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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 сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) абзац утратил силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный <u>закон</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15

работникам, обучающимся ~~в имеющих~~ государственную аккредитацию ~~образовательных учреждений высшего профессионального образования~~ по очной форме обучения, совмещающим ~~учебу~~ 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 ~~обучающимся по заочной форме обучения в имеющих~~ государственную аккредитацию ~~образовательных учреждений высшего профессионального образования~~, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения ~~соответствующего учебного заведения~~ и обратно.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работникам, ~~обучающимся~~ по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения ~~в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования~~ на период ~~десять~~ учебных месяцев перед началом ~~выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов~~ 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 путем 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 ~~в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих~~ государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

календарных дней;

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для ~~прохождения~~ итоговой аттестации - 15 календарных дней;

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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.

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем 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. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Статья 173.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации (введена Федеральным законом от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на: ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением <u>среднего заработка</u>. При этом к ежегодному 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, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют также право на предоставление им по месту работы ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением Статья 174. Гарантии и компенсации работникам,	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования Статья 174. Гарантии и компенсации работникам,

обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения	совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования
Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях; работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением <u>среднего заработка</u> для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего профессионального образования по очной форме обучения; совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов	Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, <u>совмещающим работу с получением среднего профессионального образования,</u> и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работникам, <u>успешно осваивающим</u> имеющие государственную аккредитацию образовательные <u>программы</u> среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением <u>среднего заработка</u> для: (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) абзац утратил силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный закон от 02.07.2013 N 185-ФЗ. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) работникам, <u>осваивающим</u> имеющие государственную аккредитацию образовательные <u>программы</u> среднего профессионального образования по очной форме обучения <u>и совмещающим получение образования с работой,</u> для прохождения

—один месяц. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда. Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов 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 <u>минимального размера оплаты труда</u>. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем 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 обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.	промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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. (часть третья в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже <u>минимального размера оплаты труда</u>. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем 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. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования Статья 175. Утратила силу

профессионального образования	
Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.	Статья 175. Утратила силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный закон от 02.07.2013 N 185-ФЗ.
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения
Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе 9 календарных дней, в XI (XII) классе 22 календарных дня. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются	Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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

коллективным договором или трудовым договором. Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная 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 <u>минимального размера оплаты труда</u>. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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, сокращенная 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 <u>минимального размера оплаты труда</u>. 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.
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования
Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с <u>получением образования</u> (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с <u>получением образования</u>, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным <u>для получения образования</u> работодателем в соответствии с трудовым договором или <u>ученическим договором</u>,

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных — учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).	заключенным между работником и работодателем в письменной форме. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 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). (часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (часть четвертая введена Федеральным законом от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора Статья 178. Выходные пособия	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора Статья 178. Выходные пособия
Статья 178. Выходные пособия При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется <u>средний месячный заработок</u> на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня	Статья 178. Выходные пособия При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется <u>средний месячный заработок</u> на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В исключительных случаях средний месячный заработок

увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: - отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); - отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 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 83 настоящего Кодекса); - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса). (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.	сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: - отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); - отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 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 83 настоящего Кодекса); - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса). (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с

расторжением трудового договора Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации	расторжением трудового договора Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации
Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 трех средних месячных заработков работника. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>трехкратного среднего месячного заработка</u> работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 56-ФЗ) Статья 181.1. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров (введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 56-ФЗ) 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 192 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий

Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 28. Другие гарантии и компенсации Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 28. Другие гарантии и компенсации Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр
Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется <u>средний заработок</u> по месту работы. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется <u>средний заработок</u> по месту работы. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 28. Другие гарантии и компенсации Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 28. Другие гарантии и компенсации Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов
Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и 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 ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.	Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского <u>осмотра</u> работник освобождается от работы. (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее 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 ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его <u>средний заработок</u> за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)	В случае сдачи крови и ее 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 ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его <u>средний заработок</u> за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)
Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 28. Другие гарантии и компенсации Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации	Часть III Раздел VII. Гарантии и компенсации Глава 28. Другие гарантии и компенсации Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование
Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и <u>размерах</u>, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.	Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и <u>средняя заработная плата</u> по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в <u>порядке</u> и <u>размерах</u>, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Часть III Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Часть III Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
Раздел IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	Раздел IX. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Глава 31. Общие положения Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров	Часть III Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Глава 31. Общие положения Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников
Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель — проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель	Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (часть вторая в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. (часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

обязан проводить повышение—квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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 определенных видов деятельности. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Глава 31. Общие положения Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации	Часть III Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Глава 31. Общие положения Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование
Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.	Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Часть III Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Глава 32. Ученический договор Статья 198. Ученический договор	Глава 32. Ученический договор Статья 198. Ученический договор
Статья 198. Ученический договор Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 198. Ученический договор Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Глава 32. Ученический договор Статья 199. Содержание ученического договора	Часть III Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Глава 32. Ученический договор Статья 199. Содержание ученического договора
Статья 199. Содержание ученического договора Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией 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, определенные соглашением сторон.	Статья 199. Содержание ученического договора Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.
Часть III	Часть III

Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Глава 32. Ученический договор Статья 200. Срок и форма ученического договора	Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Глава 32. Ученический договор Статья 200. Срок и форма ученического договора
Статья 200. Срок и форма ученического договора Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.	Статья 200. Срок и форма ученического договора Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.
Часть III Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Глава 32. Ученический договор Статья 204. Оплата ученичества	Часть III Раздел IX. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Глава 32. Ученический договор Статья 204. Оплата ученичества
Статья 204. Оплата ученичества Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.	Статья 204. 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. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 33. Общие положения Статья 209. Основные понятия	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 33. Общие положения Статья 209. Основные понятия
Статья 209. Основные понятия	Статья 209. 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. Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. 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. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. (часть десятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в	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. Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. 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. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. 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. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть восьмая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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,
--	---

ред. Федерального закона от 24.07.2009 N 206-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда. (часть одиннадцатая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (часть двенадцатая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда. (часть тринадцатая введена Федеральным законом от 24.07.2009 N 206-ФЗ) Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть четырнадцатая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ) Управление профессиональными рисками - комплекс	оказание различных видов услуг. Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. (часть десятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального закона от 24.07.2009 N 206-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда. (часть одиннадцатая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть двенадцатая утратила силу с 1 января 2014 года. - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ. Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда. (часть тринадцатая введена Федеральным законом от 24.07.2009 N 206-ФЗ) Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть четырнадцатая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ) Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, <u>являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.</u>
--	--

взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть пятнадцатая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ)	(часть пятнадцатая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 33. Общие положения Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 33. Общие положения Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда
Статья 210. 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, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; - государственное управление охраной труда; - федеральный государственный 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; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) - государственная экспертиза условий труда; - установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организаций работ по охране труда государственным нормативным требованиям	Статья 210. 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, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; - государственное управление охраной труда; - федеральный государственный 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; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) - государственная экспертиза условий труда; - установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

охраны труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 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; установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 309-ФЗ) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации; организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; международное сотрудничество в области охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.	(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 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; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 309-ФЗ) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; международное сотрудничество в области охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми
---	---

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.	помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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;	Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда — с последующей сертификацией организации работ по охране труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им	режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с
---	---

компенсациях и средствах индивидуальной защиты; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного 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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) санитарно-бытовое и —лечебно-профилактическое обслуживание 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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	медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, <u>предоставляемых им гарантиях</u>, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного 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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми
---	--

субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	актами Российской Федерации <u>порядке</u> несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда
---	---

	для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников
Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников Работники, занятые на тяжелых работах и 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 (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования). (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных	Статья 213. 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 (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 медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры (обследования) в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) включается в рабочее время. (часть третья введена Федеральным законом от 30.11.2011 N 353-ФЗ) Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ) В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ) Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. (часть шестая введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ)	Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время. (часть третья введена Федеральным законом от 30.11.2011 N 353-ФЗ, в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ) Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. (часть шестая введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда	Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда
Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда Работник обязан: соблюдать требования охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u> и иными федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ)	Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда Работник обязан: соблюдать требования охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u> и иными федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 34. Требования охраны труда Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда
Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции	Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции

государственным нормативным требованиям охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машин, 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 декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия. (часть первая в ред. Федерального закона от 22.07.2008 N 157-ФЗ) Запрещаются техническое перевооружение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда. (в ред. Федеральных законов от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 22.07.2008 N 157-ФЗ) Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности. (в ред. Федеральных законов от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 18.07.2011 N 243-ФЗ, от 28.11.2011 N 337-ФЗ) Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности. (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) В производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая	государственным нормативным требованиям охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машин, 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 декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия. (часть первая в ред. Федерального закона от 22.07.2008 N 157-ФЗ) Часть вторая утратила силу с 1 января 2014 года. - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ. Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности. (в ред. Федеральных законов от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 18.07.2011 N 243-ФЗ, от 28.11.2011 N 337-ФЗ) Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности. (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) В производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась. (часть пятая в ред. Федерального закона от 07.11.2011 N 303-ФЗ) В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала
--	--

(санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась. (часть пятая в ред. Федерального закона от 07.11.2011 N 303-ФЗ) В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников. (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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. (часть седьмая введена Федеральным законом от 07.11.2011 N 303-ФЗ)	использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников. (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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. (часть седьмая введена Федеральным законом от 07.11.2011 N 303-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 35. Организация охраны труда Статья 216. Государственное управление охраной труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 35. Организация охраны труда Статья 216. Государственное управление охраной труда
Статья 216. 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные,	Статья 216. 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по

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 нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти: - обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда; - разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; - устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте; - устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда; - разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда; - обеспечивают взаимодействие федеральных органов	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 нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти: - обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда; - разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; - устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте; - устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) - разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда; - обеспечивают взаимодействие федеральных органов
---	--

исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда; 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; исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (часть пятая введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ) В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда: обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда; разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; организуют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте; осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда; организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и проведение подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда; организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации; исполняют иные полномочия в сфере государственного управления	исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда; 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; исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (часть пятая введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ) В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда: обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда; разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; координируют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации; исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными
--	--

охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. (часть шестая введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ)	нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. (часть шестая введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 35. Организация охраны труда Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 35. Организация охраны труда Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда
Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда (введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федеральных законов от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Если документация и материалы для проведения 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 указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами	Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда (введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федеральных законов от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Если документация и материалы для проведения 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 указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми

субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами. (часть вторая введена Федеральным законом от 01.07.2011 N 169-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки: качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу; работу с вредными и (или) опасными условиями труда; соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда; фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации. 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 экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц); запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы; проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны: составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии	актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами. (часть вторая введена Федеральным законом от 01.07.2011 N 169-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки: качества проведения специальной оценки условий труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) абзац утратил силу с 1 января 2014 года. - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ; фактических условий труда работников. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации. 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 экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц); запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы; проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны: составлять по результатам экспертизы 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, органы Фонда социального страхования Российской Федерации; обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях; обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.	(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, органы Фонда социального страхования Российской Федерации; обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях; обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 35. Организация охраны труда Статья 217. Служба охраны труда в организации	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 35. Организация охраны труда Статья 217. Служба охраны труда в организации
Статья 217. Служба охраны труда в организации В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной	Статья 217. Служба охраны труда в организации В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации,

аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 238-ФЗ) Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)	оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 238-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда
Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Каждый работник имеет право на: рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций	Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Каждый работник имеет право на: рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом; получение достоверной информации от работодателя,

об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральными <u>законами</u>, до устранения такой опасности; обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда; запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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 работниками представительные органы 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	соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральными <u>законами</u>, до устранения такой опасности; обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; <u>дополнительное профессиональное образование</u> за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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 работниками представительные органы по вопросам охраны труда; личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий
--	---

заболевания; внеочередной медицинский осмотр (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и <u>среднего заработка</u> во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования); компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в <u>порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</u>. (часть вторая введена Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. (часть третья введена Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются. (часть четвертая введена Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и <u>среднего заработка</u> во время прохождения указанного медицинского осмотра; (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ) <u>гарантии и компенсации</u>, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>, от 28.12.2013 <u>N 421-ФЗ</u>) Размеры, <u>порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном <u>статьями 92, 117 и 147</u> настоящего Кодекса</u>. (часть вторая в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Повышенные или дополнительные <u>гарантии и компенсации</u> за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. (часть третья введена Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ) В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных <u>результатами</u> специальной оценки условий труда или заключением государственной <u>экспертизы</u> условий труда, <u>гарантии и компенсации работникам не устанавливаются</u>. (часть четвертая введена Федеральным <u>законом</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Статья 220. 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 <u>приостановлением деятельности</u> или временным <u>запретом деятельности</u> в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и <u>средний заработок</u>. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными <u>законами</u>) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. (в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>Кодексом</u> и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим <u>Кодексом</u>. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым	Статья 220. 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 <u>приостановлением деятельности</u> или временным <u>запретом деятельности</u> в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и <u>средний заработок</u>. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u> и иными федеральными <u>законами</u>) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. (в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 <u>Кодексом</u> и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим <u>Кодексом</u>. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет
--	---

договором, не влечет 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 соответствии с федеральным <u>законом</u>. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)	за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным <u>законом</u>. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 223. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников
Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2009 N 267-ФЗ) Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским	Статья 223. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, 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 соленой водой и другое. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2009 N 267-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и

показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников
Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников 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 тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, 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; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников 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, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, 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; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 225. Обучение в области охраны труда

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в <u>порядке</u>, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>, от 23.07.2008 <u>N 160-ФЗ</u>) Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования. Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.	Статья 225. Обучение в области охраны труда (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в <u>порядке</u>, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>, от 23.07.2008 <u>N 160-ФЗ</u>) Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету	Часть III Раздел X. Охрана труда Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Расследованию и учету 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, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором; студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, 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, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду; - лица, привлекаемые в установленном <u>порядке</u> 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 нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения	Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Расследованию и учету 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, <u>получающие образование</u> в соответствии с ученическим договором; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) <u>обучающиеся</u>, проходящие производственную практику; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) - лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями; - лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду; - лица, привлекаемые в установленном <u>порядке</u> 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 нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение
---	--

вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие 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) 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,	электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие 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) 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.
--	---

если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.	Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин
Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них <u>нормы</u>. 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 подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них <u>нормы</u>. 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 подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных

категорий работников Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет	категорий работников Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
Статья 254. 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 <u>среднего заработка</u> 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 счет средств работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях 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 ребенком возраста полутора лет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 254. 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 <u>среднего заработка</u> 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 счет средств работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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 ребенком возраста полутора лет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам,	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам,

осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности	осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности
Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере <u>среднего заработка</u> и порядке, который устанавливается федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ) Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.	Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере <u>среднего заработка</u> и порядке, который устанавливается федеральными законами. <u>Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.</u> (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет
Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра	Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

(обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет
Статья 270. 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 сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 270. 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 сокращенной 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть IV	Часть IV

Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы	Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы
Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет 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 счет 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 общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.	Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет 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 счет 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 <u>организациях, осуществляющих образовательную деятельность</u>, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае

прекращения трудового договора	прекращения трудового договора
Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного <u>среднего месячного заработка</u>.	Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного <u>среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом</u>. (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству Статья 282. Общие положения о работе по совместительству	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству Статья 282. Общие положения о работе по совместительству
Статья 282. 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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или)	Статья 282. 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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до

опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим <u>Кодексом</u> и иными федеральными <u>законами</u>. (часть пятая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ) <u>Особенности</u> 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 <u>порядке</u>, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть шестая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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 <u>Кодексом</u> и иными федеральными <u>законами</u>. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>, от 28.12.2013 <u>N 421-ФЗ</u>, от 02.04.2014 <u>N 55-ФЗ</u>) <u>Особенности</u> 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 <u>порядке</u>, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть шестая в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству
Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или <u>иной документ</u>, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о <u>квалификации</u> либо <u>его</u> надлежаще <u>заверенной копии</u>, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 <u>N 90-ФЗ</u>, от 02.07.2013 <u>N 185-ФЗ</u>, от 28.12.2013 <u>N 421-ФЗ</u>)

Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству
Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в <u>районах Крайнего Севера</u> 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 объеме. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в <u>районах Крайнего Севера</u> и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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 объеме. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом
Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (в ред. Федерального <u>закона</u> от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый	Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (в ред. Федерального <u>закона</u> от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

~~Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.~~

~~Работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.~~

~~Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.~~

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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:

в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

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

[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 (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 02.04.2014 [N 55-ФЗ](#))

Размер и [порядок](#) выплаты надбавки за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

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.

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 02.04.2014 [N 55-ФЗ](#))

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:

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 50 настоящего Кодекса. (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (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). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. 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 50 настоящего Кодекса. (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (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). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников
Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда	Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда

дистанционных работников Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные <u>абзацами шестнадцатым, девятнадцатым и двадцатым части второй статьи 212</u> 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 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 не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.	дистанционных работников Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные <u>абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212</u> 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 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 не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате
Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате	Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета 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 счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, — финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. 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.	(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета 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 счет 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. (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков
Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.	Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

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 ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.	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 ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего <u>на обучение по образовательным программам</u> среднего профессионального <u>образования или высшего</u> образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 323. Гарантии медицинского обеспечения
Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания Для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в <u>районах Крайнего Севера</u> и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских	Статья 323. Гарантии медицинского <u>обеспечения</u> (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Для <u>работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений</u>, расположенных в <u>районах Крайнего Севера</u> и приравненных к ним местностях, коллективным

консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в <u>порядке</u>, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. (часть вторая введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами. (часть третья введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ)	договором может предусматриваться оплата за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в <u>порядке</u>, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Гарантии медицинского обслуживания для работников государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. (часть вторая введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Гарантии медицинского обслуживания для работников других работодателей устанавливаются коллективными договорами. (часть третья введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Лица, работающие в организациях, ~~финансируемых из федерального бюджета~~, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя ~~(организации, финансируемой из федерального бюджета)~~ стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно ~~любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов~~. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

~~Организации, финансируемые из федерального бюджета~~, оплачивают 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) 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 путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника ~~организации, финансируемой из федерального бюджета~~, 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 расчет 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 ~~организациях, финансируемых из федерального бюджета~~, и членов их семей устанавливается Правительством Российской Федерации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, 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 статьей, предоставляются работнику ~~организации, финансируемой из~~

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

(часть первая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 50-ФЗ)

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) независимо от времени использования отпуска.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 50-ФЗ)

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

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 расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 50-ФЗ)

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.

федерального бюджета, и членам его семьи только по основному месту работы работника. <u>Постановлением</u> Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П положение части восьмой данной статьи, которое обязывает работодателей, не относящихся к бюджетной сфере и осуществляющих предпринимательскую и иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к установлению в коллективных договорах, локальных нормативных актах или трудовых договорах компенсации работающим у них лицам расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в размере, на условиях и в порядке, которые должны соответствовать целевому назначению этой компенсации, по своему <u>конституционно-правовому смыслу</u>, выявленному в названном Постановлении, признано не противоречащим Конституции РФ. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, — органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.	Федерации. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.04.2014 N 50-ФЗ) Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, 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 статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членам его семьи только по основному месту работы работника. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 02.04.2014 N 50-ФЗ) КонсультантПлюс: примечание. <u>Постановлением</u> Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П положение части восьмой данной статьи, которое обязывает работодателей, не относящихся к бюджетной сфере и осуществляющих предпринимательскую и иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к установлению в коллективных договорах, локальных нормативных актах или трудовых договорах компенсации работающим у них лицам расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в размере, на условиях и в порядке, которые должны соответствовать целевому назначению этой компенсации, по своему <u>конституционно-правовому смыслу</u>, выявленному в названном Постановлении, признано не противоречащим Конституции РФ. 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, 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 учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми
---	---

	договорами. (часть восьмая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 50-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 50. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом
Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации: (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; 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. Работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового	Статья 326. 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 счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации: (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; 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. Работнику федерального государственного органа,

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 расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ) Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами. (часть пятая введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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 прекращением 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 расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения только по основному месту работы. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ) Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, и работникам указанных органов, 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, 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 учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами. (часть пятая введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств	Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств
Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	Статья 328. Прием 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. (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Прием 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. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 51.1. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах Статья 330.3. Медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на подземных работах	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 51.1. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах Статья 330.3. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах
Статья 330.3. Медицинские осмотры (обследования) работников,	Статья 330.3. Медицинские осмотры работников, занятых на

занятых на подземных работах Прием на подземные работы производится после обязательного медицинского осмотра (обследования). Работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры (обследования) в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) (часть третья статьи 213 настоящего Кодекса). Проведение медицинских осмотров (обследований) в начале рабочего дня (смены) работодатель обязан организовывать каждый рабочий день (каждую смену) для всех работников, занятых на подземных работах. Проведение медицинских осмотров (обследований) 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, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам. Порядок проведения медицинских осмотров (обследований) 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	подземных работах (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Прием на подземные работы производится после обязательного медицинского осмотра. (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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 213 настоящего Кодекса). (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Проведение медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены) работодатель обязан организовывать каждый рабочий день (каждую смену) для всех работников, занятых на подземных работах. (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам. (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) 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 учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью	Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью
Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; (в ред. Федерального закона от 01.04.2012 N 27-ФЗ) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; 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. (часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ)	Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; КонсультантПлюс: примечание. Постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 N 19-П выявлен конституционно-правовой смысл и частично признаны не соответствующими Конституции РФ взаимосвязанные положения пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 настоящего Кодекса. имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; (в ред. Федерального закона от 01.04.2012 N 27-ФЗ) имеющие неснятую или <u>непогашенную судимость</u> за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; 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. (часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками образовательных организаций высшего образования
Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с <u>законом</u> сохраняется место работы, - до	Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками образовательных организаций высшего образования (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в образовательной организации высшего образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности

выхода этого работника на работу. Не проводится конкурс на замещение: должностей декана факультета и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ) Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного частью третьей настоящей статьи, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 4 статьи 336 настоящего Кодекса. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического 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 определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. До истечения срока избрания по конкурсу, предусмотренному частью третьей настоящей статьи, или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация (часть вторая статьи 81 настоящего Кодекса). Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих	научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Не проводится конкурс на замещение: должностей декана факультета и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ) Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, предусмотренного частью третьей настоящей статьи, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 4 статьи 336 настоящего Кодекса. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического 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 определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по
--	--

должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ) Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации. По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом. (в ред. Федерального закона от 10.11.2009 N 260-ФЗ) С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора. (в ред. Федерального закона от 10.11.2009 N 260-ФЗ) По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.	соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. До истечения срока избрания по конкурсу, предусмотренному частью третьей настоящей статьи, или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация (часть вторая статьи 81 настоящего Кодекса). Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ) Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) В государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом. (в ред. Федеральных законов от 10.11.2009 N 260-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ) С проректорами образовательной организации высшего образования заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора. (в ред. Федеральных законов от 10.11.2009 N 260-ФЗ, от 02.07.2013 N
---	--

	185-ФЗ) По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников
Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, а для образовательных учреждений, реализующих военные профессиональные образовательные программы, и образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, типовыми положениями об образовательных учреждениях, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ) В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку	Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный закон от 02.07.2013 N 185-ФЗ. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ , от 23.07.2008 N 160-ФЗ)	
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников
Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.	Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) 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 государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником
1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;	1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных

категорий работников Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров Статья 348.3. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов	категорий работников Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров Статья 348.3. Медицинские осмотры спортсменов
Статья 348.3. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию). В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические <u>медицинские осмотры</u> (обследования) в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) спортсменов, внеочередных медицинских осмотров (обследований) спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и <u>среднего заработка</u> на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований). Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям.	Статья 348.3. Медицинские осмотры спортсменов (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ) При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ) В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические <u>медицинские осмотры</u> в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ) Работодатель обязан организовывать проведение за счет 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 <u>среднего заработка</u> на время прохождения этих медицинских осмотров. Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям. (в ред. Федерального <u>закона</u> от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет Положения настоящего <u>Кодекса</u>, 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 <u>частью первой статьи 92</u> 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 <u>законодательством</u> 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 подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим <u>Кодексом</u>, 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 (обследования), порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным <u>органом</u> исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая	Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет Положения настоящего <u>Кодекса</u>, 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 <u>частью первой статьи 92</u> 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 <u>законодательством</u> 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 подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим <u>Кодексом</u>, 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 <u>органом</u> исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа
--	--

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 ред. Федерального закона от 25.12.2008 N 281-ФЗ) В случае временного перевода спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, к другому работодателю (статья 348.4 настоящего Кодекса) трудовой договор с ним по месту временной работы заключается в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста.	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 ред. Федеральных законов от 25.12.2008 N 281-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) В случае временного перевода спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, к другому работодателю (статья 348.4 настоящего Кодекса) трудовой договор с ним по месту временной работы заключается в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 54.1. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам
Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, 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	Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, 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

актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней. Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера <u>среднего заработка</u> 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. (в ред. Федерального закона от 29.02.2012 N 16-ФЗ) 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 счет 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 обслуживании; - 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 образовательных учреждениях;	определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней. Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера <u>среднего заработка</u> 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. (в ред. Федерального закона от 29.02.2012 N 16-ФЗ) 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 счет 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 обслуживании; (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) - о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
--	--

о дополнительном пенсионном страховании.	об оплате работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) о дополнительном пенсионном страховании.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу
Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего — профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, 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 <u>законами</u> и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций,	Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, 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 <u>законами</u> и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N

указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.	185-ФЗ) В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 349.1. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 349.1. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний
<фрагмент изменен>	11) заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет 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 или государственной компании, его супругу (супруге) и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных Федеральным законом "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", 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. (часть пятая введена Федеральным законом от 07.05.2013 N 102-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников

Статья 349.2. Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда 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	Статья 349.2. Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда 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
<фрагмент изменен>	Статья 349.2. Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда 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 (введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 231-ФЗ) На работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда 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 Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции. Работникам Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда 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 "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", 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. (часть вторая введена Федеральным законом от 07.05.2013 N 102-ФЗ) Статья 349.3. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников (введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 56-ФЗ) КонсультантПлюс: примечание. Условия заключенных до 13 апреля 2014 года трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой статьи 349.3, прекращают действие со дня вступления в силу Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ в части, противоречащей требованиям, установленным статьей 181.1 и частями второй - пятой статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ). 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, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьей 181
--	--

	или 279 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка. Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 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. 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 четвертой статьи 178 настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. При определении указанного в части четвертой 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 127 настоящего Кодекса); - средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 настоящего Кодекса).
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников	Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников
<фрагмент изменен>	Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников Для медицинских работников устанавливается сокращенная 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 поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации. (часть третья введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ) 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. (часть четвертая введена Федеральным законом от 07.06.2013 N 125-ФЗ) Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). (часть пятая введена Федеральным законом от 07.06.2013 N 125-ФЗ) При учете 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 учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период. (часть шестая введена Федеральным законом от 07.06.2013 N 125-ФЗ) Особенности режима рабочего времени и учета 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. (часть седьмая введена Федеральным законом от 07.06.2013 N 125-ФЗ)
Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 351.1. 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	Часть IV Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников Статья 351.2. Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года
<фрагмент не существовал>	Статья 351.2. Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года (введена Федеральным законом от 07.06.2013 N 108-ФЗ) Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA

	2017 года в соответствии с Федеральным законом "О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", устанавливаются указанным Федеральным законом. Статья 351.3. Некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда (введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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.
Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 57. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда	Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 57. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда
Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:	Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 18.12.2006 N 232-ФЗ; проверяет соблюдение установленного <u>порядка</u> расследования и учета несчастных случаев на производстве; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его	(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством <u>проверок</u>, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 18.12.2006 N 232-ФЗ; проверяет соблюдение установленного <u>порядка</u> расследования и учета несчастных случаев на производстве; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его
---	--

самостоятельно; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) абзацы одиннадцатый - двенадцатый утратили силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 206-ФЗ) ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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	самостоятельно; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) абзацы одиннадцатый - двенадцатый утратили силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; 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; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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 нее задач; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 206-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ) ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их
---	--

Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 счет средств работодателей; (абзац введен Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ, в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)	Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 счет средств работодателей; (абзац введен Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ, в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение	Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 57. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда	трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 57. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда
Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право: (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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 проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) расследовать в установленном <u>порядке</u> несчастные случаи на производстве; предъявлять работодателям и их представителям обязательные	Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право: (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) 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 проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, <u>иных организаций и</u> безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) расследовать в установленном <u>порядке</u> несчастные случаи на

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; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 09.05.2005 N 45-ФЗ; направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда 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 приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 19.07.2011 N 248-ФЗ) абзацы одиннадцатый - двенадцатый утратили силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)	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; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 09.05.2005 N 45-ФЗ; направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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; (в ред. Федерального закона от 19.07.2011 N 248-ФЗ) абзацы одиннадцатый - двенадцатый утратили силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ; 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
---	---

	(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда. (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) 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. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 57. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей	Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 57. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей
Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Порядок проведения проверок должностными лицами	Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией [конвенциями](#) Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим [Кодексом](#), иными федеральными [законами](#), а также [решениями](#) Правительства Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 18.07.2011 [N 242-ФЗ](#))

Части третья - пятая утратили силу с 1 августа 2011 года. - Федеральный [закон](#) от 18.07.2011 N 242-ФЗ.

Предметом проверки является соблюдение ~~работодателем—в процессе своей деятельности~~ требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

(часть шестая введена Федеральным [законом](#) от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

поступление в федеральную инспекцию труда:

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией [конвенциями](#) Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим [Кодексом](#), иными федеральными [законами](#), а также [решениями](#) Правительства Российской Федерации.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 18.07.2011 [N 242-ФЗ](#))

Части третья - пятая утратили силу с 1 августа 2011 года. - Федеральный [закон](#) от 18.07.2011 N 242-ФЗ.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

поступление в федеральную инспекцию труда:

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного

информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников; обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав; запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 настоящего Кодекса; наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям. (часть седьмая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Внеплановая выездная проверка по основанию, указанному в абзаце четвертом части седьмой настоящей статьи, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры. (часть восьмая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в абзаце четвертом или пятом части седьмой настоящей статьи, не допускается. (часть девятая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации. (часть десятая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ)	самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников; обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав; запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 настоящего Кодекса; наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям. (часть седьмая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Внеплановая выездная проверка по основанию, указанному в абзаце четвертом части седьмой настоящей статьи, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры. (часть восьмая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в абзаце четвертом или пятом части седьмой настоящей статьи, не допускается. (часть девятая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ) Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации. (часть десятая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 242-ФЗ)
---	--

Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам	Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам
Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. 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) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его <u>средний заработок</u> на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае <u>учебы или переквалификации</u> - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с	Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. 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) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его <u>средний заработок</u> на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае <u>получения образования</u> - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ) Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же

коллективным договором.	трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.
Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров	Часть V Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров
Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;	Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 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 партнерства, 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 413 настоящего Кодекса в целях

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров; ведет базу данных по учету 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, подготавливают 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.	разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена; (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ) содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров; ведет базу данных по учету 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, подготавливают 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.
---	---

