

**Межпарламентская Ассамблея государств – участников
Содружества Независимых Государств**

**МОДЕЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС
для государств – участников СНГ**

**Часть первая
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Раздел I. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**Глава 1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

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 оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений, таких как:

социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;

участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;

материальная ответственность работодателей и работников;

государственный контроль (надзор), профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;

разрешение трудовых споров;

обязательное социальное страхование работников;

иные отношения, предусмотренные законодательством.

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 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;

право на отдых;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

равенство прав и возможностей работников;

своевременность выплаты в полном размере заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

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

обеспечение права работников на участие в управлении организацией;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;

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

государственные гарантии обеспечения прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

защита государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;

обязательность соблюдения работниками и работодателями условий трудового договора;

обеспечение права профессиональных союзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;

обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Дискриминация в сфере труда запрещается. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.

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

жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законодательством.

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

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещается.

Принудительным трудом является выполнение работы, на которую работник не давал своего согласия, в том числе выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Принудительный труд не включает в себя:

работу в условиях чрезвычайного или военного положения;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;

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

труд, осуществляемый в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством по приговору суда.

Глава 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, если иное не установлено национальным законодательством, осуществляется:

трудовым законодательством, состоящим из законов и подзаконных правовых актов (законодательство);

актами местных органов власти или органов местного самоуправления;

локальными нормативными актами;

коллективными договорами и соглашениями.

Статья 6. Договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению.

Трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 7. Локальные нормативные акты

Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

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

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

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются законодательство, иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашения.

Статья 8. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью правовой системы государства.

Если нормами международного права установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются нормы международного права при условии установления ими более высокого уровня гарантий для работников.

Статья 9. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями законодательства, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами.

Правила, установленные законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами, 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 законодательством или международным договором.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными законодательством о государственной службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

- 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 гражданско-правовых договоров;
- другие лица, определенные национальным законодательством.

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

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу и прекращает свое действие в порядке, установленном законодательством.

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

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

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

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

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

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи со следующим:

истечение срока действия;

отмена (признание утратившим силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

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

Статья 11. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми трудовое законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или последней недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 12. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство – система взаимодействия работников и работодателей, органов государственной власти, органов местного

самоуправления, объединений работодателей и профессиональных союзов при проведении в жизнь политики в области трудовых отношений и при согласовании интересов в сфере трудовых отношений.

Статья 13. Принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов в сфере труда;
- добровольность принятия сторонами на себя определенных обязательств;
- реальность выполнения принимаемых сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение принятых обязательств;
- взаимное информирование сторон;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений;
- гласность принимаемых решений.

Статья 14. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления, работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Статья 15. Уровни социального партнерства

Взаимодействие сторон социального партнерства включает следующие уровни:

- государственный (национальный);
- отраслевой (межотраслевой);
- территориальный;
- локальный.

Организация социального партнерства на государственном (национальном), отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях, а также на локальном уровне определяется национальным законодательством.

Статья 16. Получение информации

Для осуществления взаимодействия в рамках социального партнерства стороны социального партнерства вправе беспрепятственно получать информацию, распространение и (или) предоставление которой не ограничено законодательством.

Указанную информацию стороны обязаны предоставлять друг другу при получении соответствующего запроса.

Стороны социального партнерства, иные лица не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом

тайне. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законом.

Статья 17. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

коллективные переговоры;

заключение коллективных договоров, соглашений;

участие в подготовке правовых актов, регулирующих трудовые отношения;

взаимные консультации (переговоры) при регулировании трудовых отношений;

участие работников и их представителей в управлении организацией;

участие представителей сторон в досудебном и судебном разрешении трудовых споров.

Стороны вправе использовать и иные формы социального партнерства.

Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 18. Представители работников в социальном партнерстве

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие в порядке и на условиях, определенных национальным законодательством.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией представляет первичная профсоюзная организация, а в случае ее отсутствия или малочисленности (если в ее состав входит менее половины всех работников) – представители, избираемые работниками на их общем собрании (конференции).

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективных соглашений, разрешении коллективных трудовых споров, в том числе касающихся заключения, изменения или дополнения коллективных соглашений, осуществления контроля за их выполнением, представляют соответствующие профсоюзные объединения.

Статья 19. Избранные представители работников

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы в трудовых отношениях с работодателем.

В организациях, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут защищать избранные ими на общем собрании (конференции) представители (представительные органы).

Полномочия избранных представителей (представительных органов) работников, порядок осуществления ими полномочий, а также сроки и пределы их полномочий устанавливаются в локальном нормативном акте.

Работодатель обязан создавать условия для деятельности представителей (представительных органов) работников в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

Статья 20. Представители работодателей в социальном партнерстве

Представителями работодателя в социальном партнерстве являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с законодательством.

При проведении коллективных переговоров, заключении, изменении или дополнении коллективных соглашений, а также при разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения, изменения или дополнения интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Статья 21. Иные представители работодателей в социальном партнерстве

Представителями работодателя в социальном партнерстве могут быть и иные органы, определенные в соответствии с законодательством.

Статья 22. Органы социального партнерства

Для обеспечения регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, ведения коллективных переговоров (консультаций) и подготовки коллективных договоров и соглашений, их заключения, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях социального партнерства по решению сторон образуются на равноправной основе комиссии (иные органы), наделенные необходимыми полномочиями.

Комиссии (иные органы) формируются на условиях и в порядке, определенных национальным законодательством.

Стороны могут образовывать также комиссии (иные органы) по различным направлениям взаимодействия в области трудовых и социально-экономических отношений.

Права, обязанности и ответственность таких комиссий (иных органов) регулируются национальным законодательством.

Глава 5. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 23. Ведение коллективных переговоров

Инициатором проведения коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

Представители сторон, получившие письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры не позднее семи календарных дней со дня получения указанного предложения.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются сторонами социального партнерства.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

По результатам коллективных переговоров могут заключаться (изменяться) коллективные соглашения, коллективные договоры, приниматься социальные пакты, меморандумы, протоколы и иные акты.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне государства, отрасли, административно-территориальной единицы предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на участие в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов.

Если единый представительный орган не создан, то представительство интересов всех работников организации осуществляет профсоюз, объединяющий более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание работников тайным голосованием определяет профсоюз, которому поручается формирование единого представительного органа. При этом за другими организациями сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Не допускается ведение коллективных переговоров (консультаций), заключение коллективных договоров, соглашений, принятие иных актов от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Статья 24. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий проводится в порядке, предусмотренном национальным законодательством.

Статья 25. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, разработке проектов соглашения или коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, установленный соглашением сторон, но не более чем на три месяца. Все затраты, связанные с участием в

коллективных переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором или соглашением.

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

Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 26. Коллективный договор

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

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

Все работники должны быть ознакомлены работодателем с действующим в организации коллективным договором.

Статья 27. Содержание коллективного договора

Содержание коллективного договора определяется сторонами.

Коллективный договор может содержать положения по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- периодичность и сроки выплаты заработной платы;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, тарифов, уровня инфляции;
- рабочее время и время отдыха;
- создание здоровых и безопасных условий труда для работников;
- условия дополнительного страхования работников;
- охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оплата питания работникам;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;
- ответственность сторон за выполнение принятых обязательств;
- обеспечение условий деятельности представителей работников;
- дополнительные гарантии работникам при заключении и расторжении трудовых договоров;

– другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Статья 28. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок, определенный сторонами (но не более трех лет), и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора в порядке, определяемом национальным законодательством.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (структурного подразделения организации).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования, изменения ее подчиненности, расторжения трудового договора с руководителем, а также в иных случаях, определенных национальным законодательством.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие на протяжении всего срока реорганизации, ликвидации.

При смене собственника коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, определенного национальным законодательством.

При реорганизации или смене собственника любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении на определенный срок действия прежнего.

Статья 29. Соглашения. Виды соглашений

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, содержащий обязательства сторон в социально-трудовой и связанных с ней сферах и заключаемый социальными партнерами на общегосударственном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения, виды которых определены национальным законодательством.

Генеральное соглашение – общегосударственный правовой акт, устанавливающий основные направления реализации общих принципов регулирования социально-трудовых отношений.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение – правовой акт, устанавливающий дополнительные социально-трудовые гарантии для работников в зависимости от особенностей отрасли (отраслей), обязательства сторон по другим социально-трудовым и связанным с ними вопросам.

Территориальное соглашение – правовой акт, определяющий условия труда, социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей региона (административно-территориальной единицы), обязательства сторон по другим социально-трудовым и связанным с ними вопросам.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними или трехсторонними.

Статья 30. Содержание соглашений

Содержание соглашений определяется сторонами по договоренности в пределах их компетенции.

Соглашения могут включать взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- установление гарантий и льгот работникам, в том числе в зависимости от особенностей отрасли, региона (административно-территориальной единицы);
- оплата труда;
- социальное обеспечение и социальное страхование;
- охрана труда работников;
- развитие социального партнерства;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Статья 31. Действие соглашения

Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон. Предельный срок действия соглашения определяется национальным законодательством.

Действие соглашения распространяется на всех работников организаций, работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления, которые уполномочили своих представителей разработать и заключить соглашение от их имени, а также на лиц, присоединившихся к соглашению.

Если на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

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

Статья 32. Порядок присоединения к соглашению

Порядок присоединения к соглашению, заключенному на любом из уровней, устанавливается национальным законодательством.

Статья 33. Регистрация коллективного договора, соглашения

Подписанные сторонами коллективный договор, соглашение направляются на уведомительную регистрацию в сроки и порядке, установленные национальным законодательством.

Регистрацию коллективного договора, соглашения осуществляет уполномоченный орган власти, определенный национальным законодательством.

Данный порядок действует и в случае внесения изменений, дополнений в коллективный договор, соглашение.

При выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, уполномоченный орган сообщает об этом представителям сторон, а также в соответствующий надзорный орган.

Все условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Статья 34. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке и на условиях, установленных национальным законодательством или определенных в коллективном договоре, соглашении.

Статья 35. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется представителями сторон социального партнерства, соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления.

Глава 7. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Статья 36. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется законодательством, учредительным документом организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 37. Основные формы участия работников в управлении организацией

Участие работников в управлении организацией может осуществляться в следующих формах:

– проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- уведомление представительных органов работников и проведение консультаций при массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, полной или частичной остановкой производства;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором и соглашениями;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями локальными нормативными актами.

Глава 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 38. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашений несут ответственность в соответствии с законами.

Статья 39. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашений

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, несут ответственность в соответствии с законами.

Раздел III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 9. ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 40. Понятие трудовых отношений

Трудовые отношения – отношения, возникающие в результате заключения трудового договора между работником и работодателем о личном выполнении работником за вознаграждение трудовой функции – работы по определенной должности, профессии, квалификации, в соответствии со

штатным расписанием, в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем здоровых и безопасных условий труда, других условий, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 41. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора, со дня, когда работник приступает к работе.

В случаях, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу в соответствии с законодательством в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора;

признания отношений, оформленных гражданско-правовым договором, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе работодателем или уполномоченным работодателем лицом в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Допущение работника к работе неуполномоченным лицом запрещается.

Статья 42. Признание трудовыми отношениями, оформленных гражданско-правовым договором

Заключение гражданско-правовых договоров, оформляющих трудовые отношения, не допускается.

Признание отношений, оформленных гражданско-правовым договором, трудовыми отношениями может осуществляться:

заказчиком на основании письменного заявления исполнителя по указанному договору или (и) предписания контрольно-надзорного органа об устранении нарушения;

судом по заявлению исполнителя по указанному договору в суд или по материалам (документам), направленным контрольно-надзорным органом об устранении нарушений.

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

В случае прекращения отношений, оформленных гражданско-правовым договором, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом.

Если отношения, оформленные гражданско-правовым договором, впоследствии были признаны трудовыми, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня допущения работника к работе.

Глава 10. ПРАВОВОЙ СТАТУС СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 43. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Работодатель – юридическое лицо (организация) либо физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Статья 44. Работник как сторона трудовых отношений

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 15 лет, если иное не предусмотрено национальным законодательством.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и разрешения органа опеки и попечительства в трудовые отношения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, могут вступать лица, достигшие возраста 14 лет, получающие общее образование, – для выполнения работ в свободное от учебы время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Статья 45. Работодатель как сторона трудовых отношений

Юридические лица независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности признаются в качестве работодателя при приеме на работу работников для осуществления целей, установленных учредительными документами.

Работодателями – физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

частные нотариусы, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии, подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляют:

физическое лицо, являющееся работодателем;

органы управления юридического лица (организации) или уполномоченные ими лица;

иные лица, уполномоченные на это в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 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.

От имени лиц, не обладающих в полном объеме гражданской дееспособностью, выступают их законные представители.

Статья 46. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий, должностей 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;

самозащиту трудовых прав в формах, предусмотренных законами, в том числе на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника;

профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством;

гарантии и компенсации в связи с направлением на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;

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 законодательством формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора 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;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и на компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

обязательное социальное страхование;

другие права, установленные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работник обязан:

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

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;

незамедлительно сообщать 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);

не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, в предусмотренных законом случаях;

исполнять другие обязанности, установленные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 47. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

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;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы), и другие акты;

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

осуществлять другие права, установленные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство, 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 трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

обеспечивать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке, установленном законодательством;

предоставлять работникам гарантии и компенсации в связи с направлением на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания органа, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав в формах, предусмотренных законами;

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

осуществлять обязательное социальное страхование;
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством;
обеспечивать защиту персональных данных работников;
исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Часть вторая ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Раздел IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 11. ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 48. Понятие трудового договора

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной должности, профессии, квалификации, организовать труд работника, обеспечить выполнение работником норм труда, создать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям законодательства, коллективного договора и соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора, своевременно выплачивать работнику заработную плату в соответствии с видом, количеством труда, его качеством, уровнем квалификации работника, сложностью и конкретными условиями его выполнения предоставить работнику установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами гарантии, льготы и компенсации, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором работу в интересах работодателя, под его непосредственным контролем и управлением, соблюдать установленный режим труда, исполнять другие обязанности, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 49. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество (при наличии) работника и наименование работодателя-организации в соответствии с учредительными документами организации или фамилия, имя, отчество (при наличии) работодателя – физического лица, заключивших трудовой договор; юридический адрес организации, место регистрации (место проживания) физического лица;
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-организации, подписавшем трудовой договор, и документе, подтверждающем его полномочия действовать от имени организации;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными условиями трудового договора являются следующие условия:

место работы: наименование организации, выступающей в роли работодателя; по соглашению сторон может быть указано структурное подразделение, в котором будет работать работник; если работник принимается для работы в филиале, представительстве, место работы определяется с указанием наименования филиала или представительства и его местонахождения;

трудовая функция: наименование профессии, должности в соответствии со штатным расписанием; если выполнение работ по определенной должности, профессии связано с предоставлением компенсаций и льгот либо с установлением ограничений, то наименование должности, профессии в трудовом договоре работника должно устанавливаться в соответствии с законодательством, которым установлены данные компенсации, льготы или ограничения, а требования к квалификации должны соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам; требования к квалификации работника должны соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам, если это предусмотрено законодательством;

дата, когда работник должен приступить к работе, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

оплата труда работника (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха работника;

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

особый характер работы (частые командировки, подвижной, разъездной, в пути, другие особенности работы);

условия труда на рабочем месте согласно результатам их оценки, осуществляемой в соответствии с законодательством;

обязательное социальное страхование работника;

другие условия, предусмотренные национальным законодательством.

Недостающие сведения трудового договора могут быть восполнены путем заключения дополнительного соглашения, оформляемого в виде приложения к трудовому договору.

В трудовой договор по усмотрению сторон могут быть включены дополнительные условия, не противоречащие законодательству, иным нормативным правовым актам, коллективному договору и соглашениям, локальным нормативным актам и не ухудшающие положение работника по сравнению с ними:

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

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи и другие условия.

Статья 50. Срочный трудовой договор

Трудовой договор заключается на определенный срок, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных законом. В иных случаях, предусмотренных законом, срочный трудовой договор может заключаться по просьбе работника, выраженной им в письменной форме, без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, до истечения срока его действия может быть продлен по соглашению сторон трудового договора по указанным в законе основаниям заключения срочного трудового договора.

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок без внесения изменений в его текст.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии оснований, предусмотренных законом, признается судом или контрольно-надзорным органом заключенным на неопределенный срок.

Статья 51. Основания заключения срочного трудового договора

Срочный трудовой договор заключается с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, 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);

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 определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, если ее завершение не может быть определено конкретной датой;

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для выполнения работ в целях прохождения практики, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок на оплачиваемую работу в состав выборного органа или на выборную должность, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работу временного характера и на общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства;

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах с особыми климатическими условиями, если это связано с переездом к месту работы;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством;

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;

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;

с совместителями;

с работниками, принимаемыми для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также по устранению последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

Статья 52. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, исполнения обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом.

Статья 53. Работа по совместительству

Работник имеет право работать в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) по одному или нескольким трудовым договорам как по основной профессии, должности, так и по другой.

Лицам, работающим по совместительству, предоставляются в полном объеме права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 54. Совмещение профессий (должностей). Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

По соглашению между работником и работодателем на работника может быть возложена обязанность выполнения дополнительной работы в рамках основного рабочего времени по такой же должности, профессии (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания) или по другой должности, профессии (совмещение). Увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, совмещение возможны только по вакантным должностям, профессиям, имеющимся в штатном расписании.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии, должности.

Поручение дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указывается срок выполнения работы (если работа будет носить временный характер), объем работы и размер доплаты, который зависит от вида, объема работы, конкретных условий ее выполнения и квалификации работника.

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

Статья 55. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иной срок не определен в самом трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе уполномоченным лицом.

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 после подписания или вступления в силу трудового договора рабочий день.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Увольнение работника, не приступившего к работе, не производится.

Глава 12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 56. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным считается отказ в заключении трудового договора по дискриминационным основаниям: в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, другим основаниям, унижающим человеческое достоинство, за исключением случаев, когда ограничения или преимущества при приеме на работу предусмотрены законодательством.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В таком случае работник может потребовать заключения трудового договора в судебном порядке.

Статья 57. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Для заключения трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности работника;

документ, подтверждающий постановку на учет в системе обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний.

С учетом специфики работы законодательством может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется 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.

Статья 58. Трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются законодательством.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся.

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

Сведения о трудовой деятельности – это информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, включающая сведения о работнике, приеме на работу, переводах на другую постоянную работу и об увольнениях, основаниях увольнений, образовании, квалификации, поощрениях и награждениях, которая представляется работодателем в информационную систему органа, осуществляющего функции индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, в соответствии с национальным законодательством.

Работник вправе получить сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о его трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе или в форме электронного документа, оформленного в соответствии с требованиями, установленными национальным законодательством, не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления, а при увольнении – в день прекращения трудового договора.

Статья 59. 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.

Не оформленный в письменной форме трудовой договор считается заключенным, а трудовые отношения возникшими, если работник приступил к работе с ведома или по поручению уполномоченного работодателем лица. При фактическом допущении работника к работе уполномоченным лицом работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Особенности оформления трудовых отношений отдельных категорий работников устанавливаются законодательством.

Трудовой договор и иные документы, оформляющие трудовые отношения, могут создаваться в форме бумажного или электронного документа в соответствии с требованиями национального законодательства. Документы, оформляющие трудовые отношения, создаются в электронной форме с согласия работника.

Статья 60. Последствия фактического допуска к работе не уполномоченным на это лицом

Если трудовой договор не был заключен, но работник был допущен к работе не уполномоченным на это лицом, работодатель обязан оплатить выполненную работу в соответствии с ее видом, сложностью, квалификацией работника, количеством, качеством и условиями работы.

Работник, осуществивший фактический допуск к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности в порядке, установленном законами.

Статья 61. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть издан и объявлен работнику под роспись не позднее трех рабочих дней со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения).

До подписания трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с коллективным договором и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Статья 62. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных законодательством.

Медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.
Лица, не прошедшие медицинский осмотр, к работе не допускаются.

Статья 63. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора стороны в целях проверки соответствия работника поручаемой работе могут включить в него условие об испытательном сроке. При не достижении соглашения о прохождении испытательного срока работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

Во время испытательного срока работнику предоставляются все гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством;

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

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода по письменному соглашению между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок не более шести месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Срок испытания в таких случаях продлевается на количество пропущенных календарных дней.

Статья 64. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право уволить работника, предупредив его письменно за три дня с разъяснением причин увольнения.

При неудовлетворительном результате испытания увольнение может быть произведено в любое время, включая последний день испытания. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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

Глава 13. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 65. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом, допускается только по соглашению сторон путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Статья 66. Перевод работника на другую работу. Перемещение на другое рабочее место

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) места работы – структурного подразделения, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, перевод на работу в другую местность при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем – осуществляется по заявлению работника или с его письменного согласия.

Не является переводом и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если структурное подразделение не было указано в трудовом договоре, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

Статья 67. Временный перевод на другую работу

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае если такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных ситуациях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

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

Статья 68. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работник подлежит увольнению.

Статья 69. Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор расторгается.

Для предотвращения массовых увольнений работников в связи с указанными в части первой настоящей статьи обстоятельствами работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Критерии массовых увольнений определяются законодательством.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в связи с сокращением численности или штат.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Статья 70. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

Смена собственника имущества организации, изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с ее работниками.

При отказе работника от продолжения работы в случае смены собственника имущества организации, изменение подведомственности (подчиненности) или ее реорганизации, трудовой договор прекращается.

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

Статья 71. **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, оказания первой медицинской помощи;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также иное обязательное медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Отстранение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья;

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), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Отстранение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять;

по требованию компетентных органов или должностных лиц;

в других случаях, предусмотренных законами.

Работодатель отстраняет работника от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

За время отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и

проверку знаний и навыков в области охраны труда, оказания первой медицинской помощи либо обязательный медицинский осмотр, иное обязательное медицинское освидетельствование не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Глава 14. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Общие основания прекращения трудового договора (увольнения работника)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока действия трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника на работу к другому работодателю по его письменному приглашению, с согласия работника или по его просьбе;
- 6) отказ работника от продолжения работы или от перевода на другую работу в связи:
 - со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
 - с изменением работодателем условий трудового договора;
 - с предложенным переводом на работу в другую местность вместе с работодателем;
 - с предложенным переводом на другую работу, необходимым ему в соответствии с медицинским заключением. В этом случае основанием для увольнения работника может быть также отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 7) отказ работника от прохождения медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования или иного обязательного медицинского обследования, необходимого в соответствии с законодательством;
- 8) увольнение работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- 9) увольнение работника в связи с нарушением установленных законами правил заключения трудового договора, если эти нарушения препятствуют продолжению работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным законами.

Статья 73. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению его сторон. Соглашение о расторжении трудового договора оформляется в письменной форме в виде дополнительного соглашения к трудовому договору. В соглашении могут предусматриваться дополнительные по сравнению с законодательством компенсации и гарантии при увольнении.

Статья 74. Прекращение срочного трудового договора

Действие срочного трудового договора прекращается в связи с истечением срока, на который он заключен. О прекращении трудового договора работодатель должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Срочный трудовой договор, заключенный на время отсутствия основного работника, прекращает свое действие в связи с выходом на работу основного работника.

О прекращении трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей работника, отсутствующего в связи с отпуском по уходу за ребенком, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три рабочих дня до увольнения.

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

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

Статья 75. Расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение 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 трудовым Кодексом.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, указанный работником в заявлении об увольнении.

В тех случаях, когда работник не может продолжать работу по уважительной причине (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие уважительные причины), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время направить работодателю письменное заявление об отзыве заявления об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме работник, которому в соответствии с трудовым Кодексом 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 и (или) сведения о трудовой деятельности работника, другие документы, предусмотренные законодательством, и произвести с работником окончательный расчет.

Если в последний день срока предупреждения об увольнении работник не был уволен и продолжает работать, заявление об увольнении аннулируется и трудовые отношения продолжаются.

Статья 76. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только при наличии законных оснований и с соблюдением установленного порядка.

Статья 77. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут при наличии следующих оснований:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращение численности или штата работников;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации работника на соответствие занимаемой должности, проведенной на основе требований законодательства или (и) локальных нормативных актов;

4) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если на момент совершения дисциплинарного проступка он имеет одно или несколько действующих дисциплинарных взысканий;

5) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин не менее четырех часов в течение рабочего дня (смены);

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

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение конфиденциальных персональных данных другого работника;

г) совершенное по месту работы хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрата, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) грубое нарушение работником требований охраны труда, установленное органом, осуществляющим контроль и надзор за соблюдением

законодательства об охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Законами могут быть установлены другие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске, в том числе в учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного законодательством.

Статья 78. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

иным лицам в соответствии с национальным законодательством.

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

Статья 79. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем письменно, персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные национальным законодательством.

Статья 80. Специальные основания расторжения трудового договора с отдельными категориями работников

С учетом специфики выполняемых трудовых функций основаниями расторжения трудового договора также могут быть:

- 1) совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновного действия, дающего основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя;
- 2) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- 3) другие основания, установленные законами применительно к отдельным категориям работников.

Увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 1 или 2 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены не в связи с исполнением работником трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Статья 81. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

- 1) призыв работника на военную службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда;
- 3) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

4) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством;

5) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также объявление судом работника либо работодателя – физического лица умершим или признание безвестно отсутствующим;

6) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство установлено в соответствии с законодательством;

7) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

8) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законодательством, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

10) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;

11) возникновение установленных законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

12) не избрание на должность.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 8, 9 или 11 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

Статья 82. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законами правил заключения трудового договора

Трудовой договор прекращается, если при его заключении были допущены грубые нарушения правил его заключения, исключающие возможность продолжения работы.

К числу таких нарушений относится заключение трудового договора в случаях:

наличия у работника противопоказаний для данной работы по состоянию его здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отсутствия у работника необходимого документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует в соответствии с законодательством специальных знаний;

лишения лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью по приговору суда;

дисквалификации работника или иного наказания за административное правонарушение, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

нарушения установленных законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

иных нарушений, предусмотренных законами.

Трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (в том числе нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

Если нарушение установленных законодательством правил допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель освобождается от обязанности предлагать ему перевод на другую работу и выплачивать выходное пособие.

Статья 83. Общий порядок оформления прекращения трудового договора (увольнения работника)

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись в последний день работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан предоставить работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, предусмотренные законодательством, произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности работника об основании прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками трудового Кодекса

или иного закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление об увольнении и необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае если в день прекращения трудового договора предоставить работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя по почте заказным письмом с уведомлением. Со дня направления работнику сведений о трудовой деятельности работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан предоставить их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава 15. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 84. Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с законодательством включаются в рабочее время.

Рабочее время может быть:

- нормальной продолжительности;
- сокращенной продолжительности;
- неполным.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями законодательства.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 85. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Локальными нормативными актами может устанавливаться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную его продолжительность.

Порядок установления нормы рабочего времени на календарный период (месяц, квартал, год) определяется законодательством.

Статья 86. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до 16 лет;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда;

для других категорий работников с учетом их возраста, состояния здоровья, специфики условий труда и содержания трудовой функции, иных обстоятельств.

Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени осуществляется как за нормальную продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, установленных законодательством.

Статья 87. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Продолжительность и режим неполного рабочего времени определяются соглашением сторон.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время для отдельных категорий работников, установленных национальным законодательством. Режим рабочего времени для таких работников устанавливается в соответствии с пожеланиями работника. Неполное рабочее время в этом случае устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 88. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность рабочего дня (смены) при пятидневной 40-часовой рабочей неделе не должна превышать 8 часов, а при шестидневной 40-часовой рабочей неделе – 7 часов. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Для отдельных категорий работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы определяется национальным законодательством.

Статья 89. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Национальным законодательством может быть предусмотрено уменьшение продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Статья 90. Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если на ночное время приходится не менее половины рабочего времени (смены).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время в непрерывно действующих производствах. На отдельных видах работ, где по условиям производства невозможно сократить продолжительность смены в ночное время, переработка сверх сокращенной нормы рабочего времени компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Законодательством устанавливаются особенности регулирования труда в ночное время отдельных категорий работников, а также определяются категории работников, которые не допускаются к работе в ночное время.

Статья 91. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работников к сверхурочной работе допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника в порядке, определенном национальным законодательством.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, а также работников, у которых рабочая смена составляет 12 часов. Привлечение к сверхурочной работе отдельных категорий работников допускается с соблюдением требований, установленных законодательством.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд. Максимальная продолжительность сверхурочной работы за год устанавливается национальным законодательством.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Статья 92. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени определяет продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя и (или) неполный рабочий день), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, режим гибкого рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время начала и продолжительность перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, трудовым договором, в соответствии с законодательством.

Статья 93. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены).

Перечень должностей, профессий, для которых возможно введение режима ненормированного рабочего времени, устанавливается локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Лицам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем (сменой).

За выполнение работником с ненормированным рабочим днем своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в ночное время, в выходные или праздничные дни осуществляется доплата или по желанию работника предоставляется дополнительное время отдыха в соответствии с национальным законодательством.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности работы за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены) для каждого работника.

Статья 94. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало и окончание рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон при условии выполнения установленной для работника нормы ежедневной работы.

Статья 95. Сменная работа

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Порядок составления графиков сменности определяется законодательством.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

По соглашению с работодателем для работника может быть установлен индивидуальный график работы.

В одностороннем порядке график сменности может быть изменен работодателем при наличии организационных или технологических изменений, с предупреждением работника за три дня.

Статья 96. Суммированный учет рабочего времени

Если по условиям производства (работы) или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то 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 работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, – три месяца.

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, норма рабочего времени за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок организации суммированного учета рабочего времени регулируется законодательством и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 97. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Перечни работ, где производится разделение рабочего дня на части, количество и продолжительность перерывов в работе, порядок компенсации за работу с такими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Для отдельных категорий работников законодательством могут устанавливаться особенности разделения рабочего дня на части.

Глава 16. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 98. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня или смены (перерывы для отдыха и приема пищи);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

ежегодные оплачиваемые отпуска.

Статья 99. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается.

Конкретная продолжительность таких перерывов устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Перерыв должен предоставляться не позднее чем через четыре часа после начала работы.

По соглашению между работником и работодателем указанный перерыв работнику не предоставляется, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 100. Специальные перерывы для обогрева, охлаждения и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха.

Работникам, работающим в жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях без кондиционеров, предоставляются специальные перерывы для охлаждения и отдыха.

Специальные перерывы, предоставляемые в целях охраны труда, включаются в рабочее время и оплачиваются.

Работодатель обязан обеспечить оборудованные помещения для отдыха работников во время таких перерывов.

Температурный режим работы, виды работ, на которых предусматриваются указанные перерывы, их продолжительность и порядок предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в соответствии с требованиями законодательства.

Статья 101. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), который предшествовал отдыху.

Статья 102. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общий выходной день устанавливается национальным законодательством. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели поочередно разным группам работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Статья 103. Нерабочие праздничные дни

Перечень нерабочих праздничных дней устанавливается национальным законодательством.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие рабочие дни в порядке, определяемом законодательством.

Статья 104. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом.

Работодатель вправе с учетом мнения представительного органа работников привлекать работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения несчастных случаев, катастроф, производственных аварий либо устранения их последствий; для предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ. Если по графику сменности рабочий день выпадает на праздничный день, то оплата за такой рабочий день осуществляется в двойном размере в порядке, определяемом законодательством.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных категорий работников допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется по желанию работника дополнительными днями отдыха или оплатой в двойном размере в порядке, определяемом законодательством.

Глава 17. ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

Статья 105. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск

Работники независимо от вида трудового договора, нормы и режима рабочего времени, системы оплаты труда имеют право на ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 106. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, удлиненных основных отпусков, а также дополнительных отпусков определяется национальным законодательством.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с национальным законодательством.

Работодатель имеет право за счет собственных средств увеличивать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска или предоставлять дополнительные отпуска работникам на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Статья 107. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с особым характером работы;
- работникам, выполняющим работу в особых природно-климатических условиях;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда;
- в других случаях, предусмотренных национальным законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 108. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда. Перечень таких работ и (или) порядок определения вредных и (или) опасных (тяжелых) факторов, измерения уровня их воздействия на организм работника устанавливаются национальным законодательством.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Статья 109. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Отдельным категориям работников за особый характер работы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются национальным законодательством.

Статья 110. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска определяется национальным законодательством.

Работодатель обязан предоставить установленный законодательством дополнительный отпуск минимальной продолжительности независимо от количества времени, отработанного сверх установленной работнику нормы ежедневной работы.

Статья 111. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых природно-климатических условиях

Продолжительность и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за работу в особых природно-климатических условиях определяются национальным законодательством.

Статья 112. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статья 113. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, за исключением времени отпуска, предоставляемого с последующим увольнением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

время отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по соглашению сторон продолжительностью более 15 календарных дней, за исключением отпусков без сохранения заработной платы, которые работодатель обязан предоставить работнику в соответствии с законодательством.

Национальным законодательством могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего право на получение дополнительных отпусков.

Статья 114. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику в каждом рабочем году. Рабочий год исчисляется со дня, когда работник приступил к работе. Рабочий год составляют периоды, которые включаются в стаж, дающий право на отпуск, и которые в общей сложности составляют 12 месяцев с учетом оплачиваемого отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в полном объеме, в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Статья 115. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется работодателем исходя из производственной необходимости, с учетом пожеланий работников. Работники должны быть ознакомлены с графиком отпусков под роспись.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Даты отпуска могут быть изменены по соглашению между работником и работодателем.

Оплачиваемый отпуск за первый год работы в график отпусков не включается и предоставляется по заявлению работника в срок, согласованный с работодателем.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных национальным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Статья 116. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или по заявлению работника перенесен на другой срок в рамках рабочего года, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Если причины, указанные в части первой настоящей статьи, наступили до начала отпуска, отпуск переносится на другой срок в рамках рабочего года, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенесение отпуска (его части) на следующий рабочий год. Перенесенный отпуск или его часть по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, и в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Статья 117. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда.

Статья 118. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или при перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год по письменному заявлению работника, может быть заменена в соответствии с национальным законодательством денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, отпусков за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника и других случаев, установленных национальным законодательством).

Статья 119. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается компенсация пропорционально количеству отработанных в последнем рабочем году месяцев и за все неиспользованные отпуска за предыдущие годы.

Компенсация за неиспользованный отпуск в последнем рабочем году в полном объеме выплачивается, если:

работник отработал в последнем рабочем году 10,5 месяца;

если работник отработал в последнем рабочем году 5,5 месяца и увольняется в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации;

если работник отработал в последнем рабочем году 5,5 месяца и увольняется в связи с призывом на военную службу.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. В последний перед отпуском рабочий день работодатель производит с работником полный расчет и выдает все документы, которые он обязан в соответствии с законодательством выдать при увольнении работника.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

В случае если отпуск с последующим увольнением предоставляется при расторжении трудового договора по инициативе работника, работник имеет право отозвать заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому работодатель не вправе отказать в приеме на работу.

Статья 120. 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.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- работающим инвалидам;
- работникам в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, смертью близких родственников;
- в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Работникам, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, отпуск предоставляется в удобное для них время.

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется национальным законодательством.

Раздел VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Глава 18. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА

Статья 121. Понятие дисциплины труда

Дисциплина труда – добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных законодательством, иными нормативными

правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Статья 122. Трудовой распорядок

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка – локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем при участии представительного органа работников. Форма такого участия определяется национальным законодательством.

В случаях, предусмотренных законодательством, правила внутреннего трудового распорядка могут приниматься на основе типовых правил, утверждаемых в установленном законодательством порядке.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, устанавливают основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, определяют режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые в установленном законом порядке.

Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения действий, не входящих в трудовые обязанности работника, а также противозаконных действий и действий, которые ставят под угрозу жизнь и здоровье работника или третьих лиц, унижают честь и достоинство работника или третьих лиц.

Статья 123. Поощрения за труд

За добросовестную работу работодатель применяет меры морального и материального поощрения.

Возможно одновременное применение нескольких мер морального и материального поощрения.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам и присвоению почетных званий в порядке, установленном законодательством.

Глава 19. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 124. Дисциплинарные взыскания

Основанием применения к работнику дисциплинарного взыскания является дисциплинарный проступок – противоправное, виновное

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение трудовой дисциплины.

Работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:
замечание;
выговор;
увольнение.

Для отдельных категорий работников законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Применение мер дисциплинарной ответственности, не предусмотренных законами, уставом или положением о дисциплине, не допускается.

Статья 125. Право на применение дисциплинарных взысканий

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем в лице руководителя организации или иного уполномоченного им лица, которому предоставлено право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям руководящих работников могут применять вышестоящие руководители (органы).

Статья 126. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания должно быть затребовано письменное объяснение от работника.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания. Отказ оформляется составлением акта с указанием присутствующих при этом свидетелей и удостоверяется их подписями.

За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске или отсутствия на работе по другим причинам, установленным национальным законодательством.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник подчинен.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а в случае выявления проступка в результате ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности организации – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Национальным законодательством может быть установлен увеличенный срок для применения дисциплинарного взыскания за несоблюдение работником запретов и ограничений, неисполнение обязанностей, установленных национальным законодательством о противодействии коррупции.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника.

Приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании доводится до сведения работника под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

По требованию работника ему должна быть выдана копия приказа (распоряжения).

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей, который удостоверяется их подписями.

Статья 127. Обжалование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственный орган по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

Статья 128. Срок действия дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически, без издания приказа (распоряжения).

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по представлению непосредственного руководителя работника, просьбе самого работника или по ходатайству представительного органа работников. Досрочное снятие взыскания оформляется приказом (распоряжением).

Раздел VII. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Глава 20. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 129. Государственные гарантии организации нормирования труда

Государственные гарантии организации нормирования труда включают:
разработку государственными органами технически обоснованных отраслевых, межотраслевых и иных типовых норм и нормативов по труду;
государственное регулирование организации нормирования труда;
государственный контроль за соблюдением работодателями правил разработки, введения и пересмотра норм труда.

Статья 130. Нормы труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, численности и другие нормированные задания – устанавливаются для работника в соответствии с системой нормирования труда у работодателя, разработанной на основе достигнутого уровня техники, технологии, с учетом особенностей организации производства и труда, и включаются в трудовой договор.

Для отдельных категорий работников нормы труда устанавливаются с учетом пола, возраста и других факторов.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться укрупненные и комплексные нормы труда.

Статья 131. Установление, замена и пересмотр норм труда

Работодатель разрабатывает, внедряет и пересматривает систему нормирования труда с учетом мнения представительного органа работников. Установленная работодателем система нормирования труда закрепляется в локальном нормативном акте или коллективном договоре.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и (или) проведения организационных мероприятий.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Увеличение норм труда при отсутствии организационных или технико-технологических изменений у работодателя возможно только с согласия работника с одновременным увеличением оплаты труда пропорционально увеличению норм труда.

Статья 132. Требования к разработке норм труда

При разработке норм труда работодатель должен обеспечивать соблюдение следующих требований:

оптимальное приближение норм труда к обоснованным и необходимым затратам труда;

установление одинаковых норм труда на одних и тех же работах, выполняемых в одинаковых организационных и технико-технологических условиях;

периодический пересмотр норм труда с учетом внедрения новой техники и технологий, совершенствования систем организации труда, повышения производительности труда;

научная и производственная обоснованность норм труда;

установление норм труда для тех профессий и должностей, для которых это целесообразно и обоснованно.

Статья 133. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

обеспечение организации труда и необходимого объема работ;

исправное состояние помещений, сооружений, машин, станков, приспособлений, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

создание здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и безопасности производства, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 134. Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение, которое работодатель должен выплатить работнику за труд в зависимости от вида труда, его сложности, квалификации работника, количества, качества труда и конкретных условий выполняемой работы.

Заработная плата включает в себя постоянную и переменную части. Постоянная часть состоит из тарифной ставки или должностного оклада; переменная часть – из компенсационных и стимулирующих выплат.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый законом размер месячной заработной платы работника, выполнявшего норму труда в нормальных условиях труда.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

Максимальный размер заработной платы не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законами.

Статья 135. Государственные гарантии по оплате труда работников

Система основных государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:

запрет дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда;

реализацию принципов равной оплаты труда за равный труд и справедливой оплаты труда;

установление минимального размера оплаты труда;

установление минимальных размеров компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя;

государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров по вопросам оплаты труда, в том числе контроль за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами по вопросам оплаты труда;

ограничение прав работодателя на одностороннее изменение условий трудового договора по оплате труда;

установление сроков и порядка выплаты заработной платы.

Статья 136. Формы выплаты заработной платы

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте, установленной национальным законодательством.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих национальному законодательству. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Статья 137. Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством одновременно на всей территории государства и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются законом.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются стимулирующие выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в особых климатических условиях, и иные компенсационные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

в организациях, финансируемых из бюджетов, – средствами соответствующих бюджетов;

другими работодателями – собственными средствами.

Статья 138. Средняя заработная плата

Для всех случаев применения средней заработной платы устанавливается единый порядок ее исчисления, установленный национальным законодательством.

Статья 139. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Повышение уровня реального содержания заработной платы осуществляется работодателем путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном национальным законодательством.

Статья 140. Системы оплаты труда

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

Повременная и сдельная системы оплаты труда являются способом установления соотношения между заработной платой и количеством труда.

Тарифная система оплаты труда является способом установления соотношения между заработной платой и видом труда, его сложностью, квалификацией работника.

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационная категория – величина, отражающая сложность труда и уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ осуществляется работодателем в порядке, установленном законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом документов, устанавливающих квалификационные требования к профессиям и должностям (квалификационных справочников, профессиональных стандартов).

Статья 141. Установление заработной платы

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 нормальных, доплат, надбавок и премий стимулирующего характера, устанавливаются законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников устанавливает различные системы премирования работников. Премии, являющиеся частью действующей у работодателя системы оплаты труда, выплачиваются в зависимости от вида труда, его сложности, квалификации работника, количества, качества и конкретных условий выполняемой работы. Выплата таких премий при условии достижения работником установленных показателей является обязанностью работодателя.

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 законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законодательством.

Статья 142. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в размере, пропорциональном отработанному времени.

Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются трудовым договором, или коллективным договором, или локальным нормативным актом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются трудовым договором.

Оплата отпуска, в том числе отпуска с последующим увольнением, производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала. В случае предоставления работнику отпуска в сроки, не предусмотренные графиком

отпусков, оплата отпуска производится не позднее пяти рабочих дней с даты подачи заявления на отпуск.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Статья 143. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с законами.

За каждый день задержки заработной платы и иных платежей, выплачиваемых работнику в рамках трудовых отношений, работодатель выплачивает проценты в размере, определяемом национальным законодательством, начиная со дня, следующего за днем выплаты вышеуказанных сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, приостановивший работу на период задержки выплаты заработной платы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Статья 144. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в иных случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое (в таких случаях работодатель производит удержания, если работник не оспаривает основания и размер удержаний и если не прошел месяц со дня окончания срока, установленного для возврата задолженности);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по определенным основаниям, предусмотренным национальным законодательством);

для возмещения материального ущерба, причиненного работодателю по вине работника, в размере, не превышающем его среднемесячный заработок.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законодательства или иных актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением следующих случаев:

счетная ошибка;

органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Работодатель обязан производить удержания по письменному заявлению работника для производства безналичных расчетов.

Статья 145. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных национальным законодательством, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с законодательством не обращается взыскание.

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми природно-климатическими условиями.

Оплата труда на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, в местностях с особыми природно-климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных национальным законодательством.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в коллективном договоре, трудовом договоре.

Статья 147. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, – при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных, – работнику в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором производятся доплаты компенсационного характера.

Размеры доплат, установленные локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, не могут быть ниже установленных законодательством.

Статья 148. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Если работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить этим работникам межразрядную разницу.

Статья 149. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам, выполняющим в течение установленного трудовым договором рабочего времени наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии или должности, по аналогичной основной должности или профессии, предусмотренной в штатном расписании, а также за замещение временно отсутствующего работника производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору и не может быть ниже оплаты труда, которую получал бы работник за данное содержание и объем работы по основному месту работы.

Статья 150. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере часовой заработной платы (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно). Порядок определения часовой заработной платы устанавливается законодательством.

Статья 151. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается на основе дневных или часовых тарифных ставок, – в размере не менее двойной дневной или часовой заработной платы (с учетом стимулирующих и компенсационных выплат);

работникам, труд которых оплачивается на основе должностного оклада, – в размере не менее одинарной дневной или часовой заработной платы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой заработной платы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для отдельных категорий работников законодательством могут устанавливаться особые условия и правила привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Порядок определения часовой, дневной заработной платы устанавливается законодательством.

Статья 152. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 153. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Статья 154. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Статья 155. Оплата времени простоя

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника за время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за время простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Для отдельных категорий работников законодательством могут устанавливаться особые правила оплаты времени простоя.

Статья 156. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

На период освоения новых производств (продукции) за работником сохраняется средний заработок за фактически потраченное на освоение новых производств (продукции) время.

**Раздел VIII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Глава 22. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Статья 157. Обязанность каждой из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне

Сторона трудового договора, причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым Кодексом и иными законами.

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем предусмотрено трудовым Кодексом.

Прекращение трудовых отношений после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности.

Статья 158. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора за ущерб, причиненный ею другой стороне, являются: противоправное действие или бездействие, наличие вины и причинно-следственной связи между виновным поведением и причиненным ущербом, наличие ущерба.

**Глава 23. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
ПЕРЕД РАБОТНИКОМ**

Статья 159. Ущерб, подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику причиненный ему ущерб (в том числе моральный вред) в полном объеме, если иное не предусмотрено трудовым Кодексом.

Моральный вред возмещается в денежной или иной форме в размере, определяемом соглашением между работодателем и работником, а в случае возникновения спора – судом.

Статья 160. Обязанность работодателя возместить работнику ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- 1) незаконных отстранения от работы, перевода на другую работу или увольнения работника;
- 2) несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;
- 3) задержки выдачи трудовой книжки и (или) предоставления сведений о трудовой деятельности работника;
- 4) распространения порочащих уволенного работника сведений, препятствующих его поступлению на другую работу.

Статья 161. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

По соглашению сторон или по решению суда ущерб может быть возмещен в натуре.

Статья 162. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и иных выплат работнику

За задержку заработной платы и иных выплат работодатель выплачивает работнику проценты в размере, определяемом национальным законодательством, начиная со дня, следующего за днем выплаты вышеуказанных сумм.

Статья 163. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей

Если работник, пострадавший в результате несчастного случая в связи с исполнением им трудовых обязанностей или получивший профессиональное заболевание, не был застрахован работодателем от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, то работодатель обязан возместить работнику (его семье) ущерб в полном объеме.

В случае причинения вреда жизни и (или) здоровью застрахованного работника работодатель обязан возместить ущерб в сумме, превышающей сумму страховых выплат, а также возместить моральный вред пострадавшему (членам его семьи) в соответствии с законодательством.

Статья 164. Порядок рассмотрения дел о возмещении ущерба, причиненного работнику

Заявление о возмещении ущерба подается работником работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок он может обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров.

Глава 24. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Статья 165. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) возмещению не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, на возмещение ущерба, причиненного работником, третьим лицам.

Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в результате неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Статья 166. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законами.

Основными видами материальной ответственности работника является ограниченная и полная материальная ответственность. Законами в исключительных случаях может предусматриваться повышенная материальная ответственность.

Статья 167. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность за умышленное причинение ущерба, а также за ущерб,

причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения или в результате административного проступка, установленного постановлением соответствующего государственного органа, либо преступления, установленного приговором суда.

Статья 168. Случаи полной материальной ответственности работника

Полная материальная ответственность работника возлагается на работника в случаях:

- 1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;
- 2) недостачи ценностей, полученных по разовым документам;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) разглашения служебной, коммерческой тайны, если условия ее сохранения предусмотрены трудовым договором;
- 5) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 6) причинения ущерба в результате противоправных, в том числе преступных, действий работника, установленных приговором суда или соответствующим государственным органом;
- 7) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 8) в других случаях, предусмотренных законами.

Полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителем руководителя организации, главным бухгалтером.

Статья 169. Полная материальная ответственность работника за недостачу ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за недостачу вверенных ему ценностей на основании письменного договора о полной материальной ответственности.

Договор о полной материальной ответственности, являющийся дополнением к трудовому договору, может быть заключен с работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, как при приеме его на работу, так и впоследствии с соблюдением порядка изменения условий трудового договора. Договор конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику, и устанавливает его дополнительные права, обязанности и ответственность.

Категории работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются законодательством.

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работником, достигшим возраста 18 лет.

Статья 170. Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу ценностей, вверенных коллективу (бригаде) на основании договора о полной материальной ответственности

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Категории работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, виды работ, при совместном выполнении которых может устанавливаться полная коллективная (бригадная) ответственность, формы этих договоров могут определяться коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности отдельный член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба членами коллектива (бригады) степень вины каждого члена определяется по соглашению между всеми членами и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке суд, определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, должен учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), работодатель по согласованию с представительным органом работников организации вправе создавать фонд риска, за счет которого может осуществляться возмещение ущерба.

Статья 171. Определение размера ущерба

Размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

При утрате, порче и хищении имущества работодателя размер ущерба исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день его причинения (но не ниже балансовой стоимости с учетом степени износа имущества).

Законодательством устанавливается особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов

имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 172. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления объяснения составляется соответствующий акт.

Для проведения проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов и представительного органа работников организации.

Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки, участвовать в ее проведении.

Статья 173. Добровольное возмещение работником ущерба

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Это обязательство сохраняет силу и в случае прекращения трудовых отношений. Если работник не выполняет принятое на себя обязательство, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Статья 174. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. В соответствии с законом, собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя.

Статья 175. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба. Днем обнаружения ущерба является день

окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В случае несогласия с произведенным взысканием суммы причиненного ущерба работник вправе обратиться в орган по рассмотрению трудовых споров или в суд.

Статья 176. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Орган по рассмотрению трудовых споров может по своей инициативе или по заявлению сторон спора, с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего взысканию.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Раздел IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава 25. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ

Статья 177. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных национальным законодательством.

Статья 178. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством (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 получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
в некоторых случаях прекращения трудового договора;
в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
в других случаях, предусмотренных законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые определены законодательством. В указанных случаях работодатель освобождает работника от работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Глава 26. ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

Статья 179. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

Служебные командировки – эпизодические поездки работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Статья 180. 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, работникам, заключившим трудовой договор о работе в организациях, финансируемых за счет бюджета, определяются нормативными правовыми актами соответствующего органа власти.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

Статья 181. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут устанавливаться также трудовым договором.

Статья 182. 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.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в организациях, финансируемых за счет бюджета, определяются нормативными правовыми актами соответствующего органа власти.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальными нормативными актами либо по соглашению сторон трудового договора.

Статья 183. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, когда в

соответствии с законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законодательством.

Статья 184. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются национальным законодательством.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется трудовым Кодексом.

Статья 185. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются национальным законодательством, регулирующим статус и порядок деятельности указанных лиц.

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования

Работникам, направленным работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по образовательным программам высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации;
- прохождения государственной итоговой аттестации.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации;
- работникам, обучающимся по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

Работникам, успешно осваивающим образовательные программы высшего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно.

Работникам, успешно осваивающим программы высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию сокращенная рабочая неделя, продолжительность которой устанавливается национальным законодательством. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные оплачиваемые отпуска по месту работы; при этом к указанным дополнительным отпускам добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно, с сохранением среднего заработка; проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% среднего заработка.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Статья 188. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования

Работникам, успешно осваивающим программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации;

прохождения государственной итоговой аттестации.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям;

работникам, обучающимся по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

Работникам, успешно осваивающим 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% стоимости проезда.

Работникам, успешно осваивающим программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию сокращенная рабочая неделя, продолжительность которой определяется национальным законодательством. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Статья 189. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

Работникам, успешно осваивающим 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.

Работникам, успешно осваивающим программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию сокращенная рабочая неделя, продолжительность которой определяется национальным законодательством. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 190. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

Продолжительность дополнительных отпусков определяется национальным законодательством.

дополнительным отпуском по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Статья 191. Выходное пособие при расторжении трудового договора

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок 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 установленном законодательством порядке, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, могут предусматриваться другие случаи выплаты и устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Статья 192. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственником 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, или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Статья 193. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу по медицинским показаниям

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке, в предоставлении другой работы, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 194. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

Статья 195. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются национальным законодательством.

Статья 196. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр

На время прохождения обязательного медицинского осмотра и (или) иного медицинского освидетельствования за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 197. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

На время прохождения диспансеризации за работником сохраняются место работы и средний заработок.

Порядок прохождения диспансеризации устанавливается законодательством.

День (дни) прохождения диспансеризации согласовывается (согласовываются) работником с работодателем.

Работник обязан предоставить работодателю справку, подтверждающую прохождение диспансеризации, выданную медицинской организацией в установленном законодательством порядке, если это предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом.

Статья 198. 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 осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов или в день связанного с этим медицинского осмотра вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день запрещен), 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, который может быть присоединен по желанию работника к ежегодному оплачиваемому отпуску.

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.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Статья 199. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование

При направлении работника работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от

работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Статья 200. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, транспорта, оборудования и других технических средств, материалов, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Раздел XX. ОХРАНА ТРУДА

Глава 27. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Статья 201. Основные понятия

Охрана труда – система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных мер, определяющих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и деятельность по реализации этих мер. Орган государственной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда, может разрабатывать типовое положение о системе управления охраной труда.

Условия труда – совокупность взаимосвязанных элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Рабочее место – место, где работник должен находиться и исполнять свои трудовые обязанности под прямым или косвенным управлением и контролем работодателя.

Вредные, опасные (тяжелые) условия труда – условия труда, при которых существуют факторы, оказывающие негативное воздействие на здоровье работника или способные привести к производственной травме. Содержание и классификация вредных, опасных (тяжелых) условий труда определяются законодательством.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых негативное воздействие на здоровье работника вредных и (или) опасных (тяжелых)

производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных (тяжелых) производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Требования охраны труда – установленные государственными органами нормативные предписания по безопасности труда, санитарно-гигиенические требования, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Несчастные случаи на производстве – события, произошедшие с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей, выполнении определенной работы по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя, при совершении иных правомерных действий, основанных на трудовых отношениях с работодателем либо совершаемых в интересах работодателя, в результате которых пострадавшими были получены телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

К несчастным случаям на производстве относятся травмы, полученные в пути к месту работы либо от места работы на транспорте работодателя, а также во время установленных работодателем перерывов в месте нахождения работодателя либо ином месте, где находится работник по указанию работодателя.

Статья 202. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов, межотраслевых и отраслевых целевых программ, территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор за соблюдением законодательства по охране труда, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 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 (тяжелыми) условиями труда;

координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

распространение передового отечественного и зарубежного опыта по улучшению условий и охраны труда;

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

международное сотрудничество в области охраны труда.

Статья 203. Государственное управление охраной труда

Государственное управление в области охраны труда осуществляется правительством, уполномоченным им государственным органом, осуществляющим государственную политику в области охраны труда, иными органами исполнительной власти, определяемыми национальным законодательством.

К полномочиям правительства относятся:

обеспечение проведения единой государственной политики в области охраны труда;

принятие в пределах своей компетенции нормативных правовых актов по охране труда;

определение полномочий государственных органов в сфере охраны труда;

координация деятельности государственных органов, местных органов власти, работодателей и их объединений, профессиональных союзов и их объединений по реализации государственной политики в сфере охраны труда;

установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами;

иные полномочия в сфере охраны труда в соответствии с национальным законодательством.

К полномочиям государственного органа по охране труда относятся:

разработка проектов нормативных правовых актов по охране труда;

принятие нормативных правовых актов в сфере охраны труда;

проведение экспертизы условий труда на рабочих местах;

координация деятельности органов государственной власти, местных органов власти в сфере охраны труда;

руководство деятельностью по проведению оценки (экспертизы) условий труда в соответствии с законодательством;

осуществление государственного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

разработка порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

разработка и утверждение межотраслевых правил и организационно-методических документов по охране труда;

утверждение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам индивидуальных средств защиты;

разработка национальных и региональных программ по улучшению условий труда и его охране;

иные полномочия в сфере охраны труда в соответствии с национальным законодательством.

Местные органы власти осуществляют:

разработку и реализацию территориальных программ по созданию здоровых и безопасных условий труда;

надзор за соблюдением законодательства об охране труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории, и ведомственный контроль;

информационное обеспечение организаций, расположенных на подведомственной им территории, по вопросам охраны труда;

иные полномочия в сфере охраны труда в соответствии с национальным законодательством.

Статья 204. Государственные нормативные требования охраны труда

Государственные нормативные требования охраны труда устанавливаются в законах и иных нормативных правовых актах.

Государственными нормативными требованиями устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Обязанности по созданию безопасных условий труда, организации охраны труда, контролю за соблюдением требований охраны труда возлагаются на работодателя.

Статья 205. Соответствие продукции, производственных объектов государственным требованиям охраны труда

Продукция, процессы ее разработки, производства, эксплуатации (использования), хранения, перевозки, реализации и утилизации должны соответствовать требованиям охраны труда.

Проектная документация на строительство (реконструкцию) объектов, машин, механизмов, производственного оборудования, технических процессов должна соответствовать требованиям охраны труда.

Производственные объекты должны соответствовать требованиям охраны труда и не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), о соответствии этих объектов указанным требованиям.

В производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, оценка которых на соответствие требованиям безопасности не проводилась.

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.

Статья 206. Право работника на информацию об охране труда

Работник должен быть информирован работодателем об условиях труда на рабочем месте. Обязательными условиями трудового договора являются условия о наличии вредных или опасных (тяжелых) производственных факторов, риска профессиональных заболеваний и производственных травм, о полагающихся в связи с этим льготах и компенсациях работнику, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан информировать работников или их представителей о результатах проверок (экспертиз) условий труда, проводимых органами контроля и надзора, о принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, а также предоставлять такую информацию по просьбе работника.

Статья 207. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работодатель должен организовывать проведение обязательного предварительного медицинского осмотра работников при заключении трудового договора и периодического медицинского осмотра работников в процессе работы, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, в том числе на работах, связанных с движением транспортных средств, грузоподъемного оборудования, и на других работах в соответствии с законодательством, в целях определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники, занятые в пищевой промышленности, общественном питании, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население,

проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Законодательством 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.

Если работник считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда, он вправе потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра.

Перечень вредных и (или) опасных (тяжелых) производственных факторов и работ, при наличии и выполнении которых проводятся предварительный и периодический медицинские осмотры работников, а также порядок и периодичность их проведения устанавливаются законодательством.

Для отдельных категорий работников законодательством может предусматриваться проведение дополнительных медицинских исследований состояния здоровья.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по их результатам работодатель не вправе допускать его к исполнению трудовых обязанностей.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и иные исследования состояния здоровья работника осуществляются за счет средств работодателя.

Глава 28. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 208. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Работодатель имеет право:

поощрять работников за соблюдение требований охраны труда, создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда.

Статья 209. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасные условия труда и охрану труда на рабочем месте каждого работника;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями, установленными законодательством;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством;

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;

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, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение исследований условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством;

прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, иных исследований состояния здоровья работников;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров при поступлении на работу или в процессе работы, иных исследований состояния здоровья работников, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях труда и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающемся им лечебно-профилактическом питании и иных компенсациях, средствах индивидуальной защиты;

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 законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц государственного органа по охране труда, органов социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий труда и охраны труда в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные национальным законодательством сроки;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в сфере охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности.

Законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Статья 210. Права работника на безопасные условия труда и охрану труда

Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с требованиями охраны труда, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями;

участие лично или через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий труда и охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии законом;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях труда и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных (тяжелых) производственных факторов;

запрос о проведении проверки условий труда и охраны труда на его рабочем месте государственным органом по охране труда, другими органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

отказ от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, установленных законодательством, до устранения такой опасности;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

обжалование неправомерных действий или бездействия работодателя в области безопасности и охраны труда;

гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, устанавливаются национальным законодательством.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам за работу на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Статья 211. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством;

применять предоставляемые работодателем средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-гигиенические средства, специальную обувь и одежду;

выполнять предписания медицинских учреждений с целью внедрения лечебных и оздоровительных мероприятий в случае их финансирования работодателем;

соблюдать требования, установленные законодательством об охране труда;

проходить обучение правилам и инструкциям по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и постоянный контроль знаний требований охраны труда.

Глава 29. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 212. Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

качества проведения исследований условий труда;

правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда;

подготовки заключений (предложений), необходимых для классификации организаций в зависимости от условий труда на рабочих местах, по правилам, установленным законодательством.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда определяется законодательством.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют права и несут обязанности, установленные законодательством.

Статья 213. Организация охраны труда в организации

Для организации работы по охране труда, обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда с квалификацией, соответствующей установленным законодательством требованиям.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, может принять решение, с учетом специфики своей деятельности, о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда или возлагает обязанности по охране труда на другого специалиста. Функции по охране труда, при отсутствии службы или специалиста по охране труда, может осуществлять организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Состав и численность службы охраны труда определяются работодателем в соответствии с требованиями (рекомендациями), установленными законодательством.

Статья 214. Комитеты (комиссии) по охране труда

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. На паритетной основе может утверждаться положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда принимает участие в разработке раздела коллективного договора по охране труда, организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению соблюдения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

Статья 215. Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда

Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда в организации осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников, которые в этих целях вправе создавать собственные инспекции, а также избирать уполномоченных лиц по охране труда.

Профессиональные союзы и другие представительные органы работников имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, а также обладают иными правами и обязанностями, предусмотренными законодательством.

Статья 216. Обучение и инструктаж работников по охране труда и безопасным приемам работы

Руководители организаций, работодатели – индивидуальные предприниматели, а также все работники организаций обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном законодательством.

Работодатель обязан для всех поступающих, а также переводимых на другую работу работников организовать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным приемам работы и оказанию первой помощи пострадавшим.

Для работников, поступающих на работу с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, работодатель организует обучение, стажировку, проверку знаний и периодическое обучение по охране труда в порядке, установленном законодательством. Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и безопасным приемам работы, запрещается.

Знание правил и норм по безопасности и охране труда является составной частью квалификационных требований, предъявляемых к работнику.

Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда и содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Статья 217. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда осуществляется за счет бюджетных средств, а также за счет добровольных взносов физических и юридических лиц в порядке, установленном законодательством.

В порядке, установленном национальным законодательством, могут создаваться фонды по охране труда:

государственный;

территориальный;
отраслевой;
организации.

Работники не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

Глава 30. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ОХРАНУ ТРУДА

Статья 218. Гарантии работникам в сфере охраны труда

Работникам предоставляются следующие гарантии в сфере охраны труда:
реализация в полном объеме прав на безопасные условия труда и охрану труда;

сохранение места работы и среднего заработка на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника в соответствии с законодательством;

предоставление другой работы при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) на время устранения такой опасности; если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, работнику оплачивается время простоя не по вине работника;

за отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности;

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 не по вине работника;

возмещение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством;

осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда;

судебная защита прав работников на охрану труда от незаконных действий работодателей и должностных лиц;

применение мер ответственности к работодателям, нарушившим требования охраны труда, в соответствии с законами;

признание и обеспечение защиты прав профессиональных союзов и иных представительных органов работников в отношении их деятельности по охране труда;

разработка и реализация целевых государственных программ по охране труда, направленных на улучшение условий труда и повышение безопасности труда.

Статья 219. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в неблагоприятных температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан выдавать бесплатно по установленным нормам и в порядке, предусмотренном законодательством, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и гигиены.

Хранение, стирка, дезинфекция, дезактивация, ремонт и своевременная замена выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты осуществляются работодателем.

Работодатель компенсирует работнику расходы на приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, если указанные средства не были своевременно выданы и работник был вынужден приобрести их за свой счет.

Статья 220. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В зависимости от вида деятельности организации и с учетом потребностей работников работодатель обязан обеспечить работников:

питьевой водой;

санитарно-бытовыми помещениями;

помещениями для приема пищи;

помещениями для оказания медицинской помощи;

комнатами для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;

укомплектованными аптечками для оказания первой помощи;

аппаратами (устройствами) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой;

иными санитарно-бытовыми средствами и средствами медицинского обеспечения в соответствии с законодательством.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет или своим транспортным средством доставку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

Статья 221. Дополнительные гарантии охраны труда для отдельных категорий работников

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предоставлять отдельным категориям работников дополнительные гарантии:

соблюдать ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, к выполнению работ в ночное время, к сверхурочным работам;

осуществлять перевод работников на другую работу по медицинским показаниям в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке,;

устанавливать дополнительные специальные перерывы, включаемые в рабочее время;

выдавать бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, которое по письменным заявлениям работников может быть заменено компенсационной выплатой в размере, эквивалентном его стоимости, в установленном законодательством порядке;

иные гарантии.

Статья 222. Право работников на обязательное социальное страхование

Работники подлежат обязательному социальному страхованию работодателем от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, произошедших при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в порядке и на условиях, определенных законом.

Статья 223. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Порядок расследования, учета и проверки несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также гарантии возмещения ущерба в связи с повреждением здоровья или смертью работника определяются национальным законодательством.

Статья 224. Обязанности работодателя при несчастном случае

Работодатель обязан своевременно расследовать и выявить причины несчастного случая на производстве, организовать учет несчастных случаев на производстве.

При несчастных случаях работодатель обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих и (или) отравляющих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку такой, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

немедленно проинформировать о несчастном случае уполномоченные органы в соответствии с требованиями национального законодательства; предпринять иные действия, предусмотренные национальным законодательством.

Статья 225. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются в порядке, установленном национальным законодательством.

**Раздел XI. КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ,
СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Глава 31. КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ,
СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Статья 226. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют уполномоченные государственные и негосударственные органы в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 227. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют органы государственной власти, в том числе государственный орган, специально созданный для осуществления контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, определяемом законодательством.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в промышленности, отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченным государственным органом в области надзора за безопасным ведением работ в соответствии с законодательством.

Статья 228. Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют соответствующие органы власти в порядке, определяемом законодательством.

Статья 229. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда осуществляют профессиональные союзы, инспекторы и комиссии соответствующего выборного профсоюзного органа или иные представители работников.

Для осуществления общественного контроля профсоюзы, иные представительные органы работников наделяются соответствующими полномочиями.

Работодатели обязаны создавать необходимые условия для работы органов общественного контроля и не препятствовать их деятельности.

Статья 230. Ответственность за несоблюдение требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Юридические лица, должностные и физические лица, виновные в нарушении норм трудового права, могут быть привлечены к гражданско-правовой и административной ответственности, должностные и физические лица также могут быть привлечены к материальной, дисциплинарной и уголовной ответственности в соответствии с законами.

Глава 32. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

Статья 231. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением норм трудового права

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

Для осуществления контроля профессиональные союзы вправе создавать комиссии и назначать из своего состава инспекторов.

Профсоюзные инспекторы и комиссии имеют право:

принимать участие в разработке локальных нормативных актов;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

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

получать от руководителей информацию и документы, необходимые для осуществления контроля;

представлять интересы работников в трудовых спорах с работодателем по вопросам нарушения прав и законных интересов работников, в том числе по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

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

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений норм трудового права, обязательные для рассмотрения;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении норм трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Статья 232. Учет мнения профсоюзной организации при принятии решений

В случаях, предусмотренных национальным законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Статья 233. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Работодатель обязан на безвозмездной основе создать необходимые организационные, технические и материальные условия для осуществления профсоюзной организацией своей деятельности.

Работодатель обязан при наличии заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, производить отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель обязан перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, гарантии освобожденным профсоюзным работникам устанавливаются национальным законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Статья 234. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным законами, допускается помимо общего порядка увольнения с предварительного согласия или с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Если согласие или мотивированное мнение вышестоящим профсоюзным органом не представлено в установленный национальным законодательством срок, работодатель вправе произвести увольнение.

Отказ вышестоящего профсоюзного органа дать согласие на увольнение может быть обжалован работодателем в суд.

При получении отрицательного мнения вышестоящего профсоюзного органа об увольнении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций работодатель проводит дополнительные консультации с соответствующим профсоюзным органом, по результатам которых принимает окончательное решение об увольнении.

При отсутствии вышестоящего профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным национальным законом, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которой является работник.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе выборных органов профессиональных союзов, а также созываемых профессиональными союзами съездов, конференций и в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Коллективным договором, соглашениями могут предусматриваться дополнительные гарантии для членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным законами, с руководителем (его заместителем) выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного частью первой настоящей статьи.

Статья 235. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

Освобожденные профсоюзные работники обладают всеми трудовыми правами, предусмотренными уставом профсоюза и коллективным договором.

Работнику, перешедшему на выборную должность в первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий гарантируется трудоустройство на прежней работе (должности), а при ее отсутствии – на другой равноценной работе (должности).

При невозможности трудоустройства в связи с отсутствием соответствующей работы (должности) национальное законодательством может быть предусмотрено сохранение за работником на период трудоустройства среднего заработка, выплачиваемого профессиональным союзом.

Статья 236. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Раздел XII. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Глава 33. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 237. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированное разногласие между работодателем и работником (бывшим работником) по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, которому отказано в заключении трудового договора.

Статья 238. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам по заявлению работника, если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник по своему усмотрению может обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников определяются законодательством.

Статья 239. Создание комиссии по трудовым спорам и организация ее работы

Комиссия по трудовым спорам создается в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей сторон. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в согласованный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным

предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или определяются представительным органом работников.

Количественный состав комиссии по трудовым спорам, порядок ее работы и срок полномочий устанавливаются по соглашению сторон.

В случае необходимости комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава на каждое заседание председателя комиссии и секретаря комиссии. Обязанности председателя и секретаря выполняют поочередно представители сторон. Обязанности председателя и секретаря на одном заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать.

Организационно-техническое, материальное обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Статья 240. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 241. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 рабочих дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. При вторичной неявке работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии спорного вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок предоставлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Заявитель имеет право заявлять ходатайство об уравнивании на заседании комиссии по трудовым спорам количества представителей от каждой из сторон. Такое ходатайство подлежит обязательному удовлетворению.

Заявитель имеет право отвода членов комиссии по трудовым спорам, которые могут быть непосредственно заинтересованы в решении рассматриваемого спора. Вопрос об удовлетворении заявленного отвода решается голосованием остальных членов комиссии.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии и заверяется печатью комиссии.

Порядок организации и деятельности комиссий по трудовым спорам конкретизируется национальным законодательством.

Статья 242. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение в результате тайного голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Статья 243. Содержание решения комиссии по трудовым спорам

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае если индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения;

фамилия, имя, отчество, должность, профессия обратившегося в комиссию работника;

дата обращения в комиссию и дата рассмотрения спора;

существо спора;

фамилии, имена, отчества (если имеются) членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

результаты голосования;

содержание решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт).

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех рабочих дней со дня принятия решения.

Статья 244. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех рабочих дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работник имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, обратиться за принудительным исполнением решения в суд.

Статья 245. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

В суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника или работодателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, если комиссия не приняла решение в установленный срок, если работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты или формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, а также в организациях, где отсутствуют комиссии по трудовым спорам;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

других лиц в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Срок обращения в суд устанавливается национальным законодательством.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, работники освобождаются от судебных расходов.

Статья 246. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник подлежит восстановлению на прежней работе. При этом ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника суд, не восстанавливая работника на работе, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. При этом дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. Если к моменту вынесения указанного решения работник вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд обязан изменить ее и указать в решении основание и (или) причину увольнения в точном соответствии с требованиями закона.

Если работник был уволен на законном основании, но неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности воспрепятствовала его поступлению на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. За все время задержки работодателем исполнения решения работнику должны быть выплачены средний заработок или разница в зарплате.

Статья 247. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, при отмене решения допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Глава 34. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 248. Основные понятия

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между коллективом работников организации (обособленного структурного подразделения) и работодателем по поводу установления или изменения условий труда, заключения, изменения или выполнения коллективного договора, соглашения. Коллективным трудовым спором является также спор между профсоюзами и объединениями работодателей по поводу заключения, изменения и исполнения коллективных соглашений.

Примирительные процедуры – процедуры, направленные на оперативное урегулирование коллективного трудового спора в целях его разрешения и

недопущения обострения, включающие рассмотрение спора примирительной комиссией, а также его разрешение с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, который не был урегулирован с применением примирительных процедур.

Статья 249. Выдвижение требований работников

На локальном уровне требования выдвигаются работниками или представительным органом работников организации (обособленного структурного подразделения), утверждаются на собрании (конференции) работников организации (обособленного структурного подразделения), излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации (обособленного структурного подразделения) в поддержку выдвинутых им требований.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников помещение, необходимое для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований к работодателю, и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

Статья 250. Представители работников и работодателей в коллективных трудовых спорах

Представителями работников являются органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, на локальном уровне также иные представители работников, избранные собранием (конференцией) работников и уполномоченные ими.

Представителями работодателя являются руководитель организации или другие уполномоченные в соответствии с учредительными документами лица, уполномоченные органы ассоциаций или союзов работодателей.

Статья 251. Рассмотрение требований работников и их представительных органов

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в

представительный орган работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Объединения работодателей, представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя, объединения работодателей, иных представителей работодателей об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения решения в установленные сроки.

Статья 252. Примириительные процедуры

Разрешение коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Национальным законодательством может быть предусмотрена уведомительная регистрация коллективного трудового спора в государственном органе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Стороны коллективного трудового спора, органы, рассматривающие спор, обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора и не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Сроки проведения примирительных процедур устанавливаются национальным законодательством. При необходимости они могут быть продлены с согласия сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Работники имеют право в порядке, установленном национальным законодательством, проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Работодатель обязан создать необходимые материальные и технические условия для осуществления примирительных процедур.

Статья 253. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Для разрешения коллективного трудового спора на локальном уровне приказом (распоряжением) работодателя и решением представительного органа работников в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора создается примирительная комиссия.

На иных уровнях социального партнерства примирительная комиссия создается решением представителей работодателей и представителей работников в срок до семи рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Примирительная комиссия утверждает регламент, в соответствии с которым осуществляет свою деятельность.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора принимают решение о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Статья 254. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Решение о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и о кандидатуре посредника оформляется соглашением. Стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора при участии посредника.

Посредник вправе запрашивать у сторон коллективного трудового спора необходимые документы и информацию для выполнения своих обязанностей.

Посредник не имеет права разглашать конфиденциальную информацию, полученную им для выполнения своих обязанностей.

По результатам посредничества стороны заключают примирительное соглашение или составляют протокол разногласий.

Статья 255. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж – временный орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора для рассмотрения коллективного трудового спора. Национальным законодательством может быть предусмотрено создание постоянно действующего трудового арбитража для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

При отказе сторон коллективного трудового спора от рассмотрения спора с участием посредника либо при не достижении согласия по результатам рассмотрения спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны создать трудовой арбитраж или передать спор в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Состав трудового арбитража и порядок его деятельности определяются регламентом.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон и, при необходимости, представителей других заинтересованных органов.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и информацию; информирует в случае необходимости органы государственной власти о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решения трудового арбитража являются обязательными для исполнения, если стороны предварительно заключили об этом соглашение.

Статья 256. **Забастовка**

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения спора, работники вправе использовать иные средства урегулирования спора вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного спора – забастовки.

Решение об объявлении забастовки принимает собрание (конференция) работников организации (обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации (обособленного структурного подразделения) в поддержку проведения забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или к отказу от участия в забастовке.

Административно-управленческий персонал организации (обособленного структурного подразделения) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о начале забастовки не позднее чем за 10 рабочих дней.

Работодатель, представительный орган работников, возглавляющий забастовку, обязаны принять меры по обеспечению в период забастовки сохранности имущества работодателя и работников, выполнения минимума необходимых работ (услуг).

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется законодательством.

Статья 257. Гарантии и компенсации работникам при осуществлении права на забастовку

Участие работника в забастовке (за исключением случаев участия в забастовках, признанных судом незаконными) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется заработок в размере не менее чем при простое не по вине работника.

За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании спора.

Профсоюзный комитет и иные представители работников вправе создавать забастовочный фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также отчислений работодателя в соответствии с коллективным договором или соглашением.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статья 258. Признание забастовки незаконной

Забастовка может быть признана судом незаконной в случаях, предусмотренных национальным законодательством, а также если она была объявлена без проведения примирительных процедур.

Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения органу, возглавляющему забастовку, копии вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

В случаях, предусмотренных законодательством, суд или уполномоченный орган государственной власти вправе отложить не начавшуюся забастовку, а начавшуюся – приостановить до вынесения решения о ее законности.

Статья 259. Ответственность работников и их представителей за незаконные забастовки

Организация и участие в забастовке, признанной судом незаконной, рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины и могут быть основанием привлечения к дисциплинарной ответственности.

Представительный орган работников, организовавший забастовку, признанную судом незаконной, возмещает работодателю убытки в размере, определяемом судом.

Часть третья. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 35. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 260. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работник может работать на условиях совместительства как по основной профессии или должности, так и по другой. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Для работы по совместительству согласие работодателя по месту основной работы не требуется. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских работников, фармацевтов, работников культуры и других отраслей) определяются законодательством.

Статья 261. Трудовой договор о работе по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность, документы, подтверждающие наличие специальных знаний и (или) квалификации, если работа требует специального образования или профессиональной подготовки, а также справку с основного места работы, если для совместительства установлены ограничения, связанные с характером или условиями труда по основному месту работы.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Статья 262. Ограничения работы по совместительству

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных законами.

Статья 263. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать установленной нормы. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются тогда, когда по основному месту работы работник приостановил работу или отстранен от работы в случаях, предусмотренных законами.

Статья 264. Оплата труда при работе по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Статья 265. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на период, составляющий разницу в продолжительности отпусков.

Статья 266. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах с особыми климатическими условиями, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Статья 267. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Помимо общих оснований увольнения, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу или перевода работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Глава 36. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 268. Государственные гарантии женщинам в социально-трудовых отношениях

Государство гарантирует равенство возможностей в сфере труда всем лицам независимо от их половой принадлежности, а именно:

одинаковые возможности при трудоустройстве;

равное вознаграждение за труд равной ценности;

создание безопасных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья;

равные возможности для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки, дальнейшего продвижения на вакантные рабочие места.

Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законодательством, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Государство гарантирует благоприятные условия для беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, в том числе:

установление неполного рабочего времени;

снижение норм выработки или норм обслуживания;

перевод беременных женщин по их заявлению на более легкую работу;

ограничение работы в ночное время;

дополнительные перерывы для кормления ребенка;

дополнительные отпуска и иные гарантии, предусмотренные законодательством.

Статья 269. Равные возможности для женщин и мужчин при найме на работу

Работодатель должен обеспечить женщинам равные с мужчинами возможности в заключении трудового договора и карьерном росте.

Работодатель не вправе необоснованно отказывать в приеме на работу по признаку пола, семейным обязанностям, другим обстоятельствам, не связанным с деловыми и профессиональными качествами работника, требовать представления документов, не предусмотренных законодательством.

Национальным законодательством может предусматриваться установление квот приема женщин в организацию.

Статья 270. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Статья 271. Работы, на которых запрещается или ограничивается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на подземных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, а также на работах, выполняемых вахтовым методом.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, на которых запрещается или ограничивается применение труда женщин, а также предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную определяются законодательством.

Статья 272. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин.

Женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери с ребенком до 14 лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Статья 273. Установление графика гибкого рабочего времени, неполного рабочего дня или неполной рабочей недели

По желанию беременных женщин, родителей (опекунов, попечителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работодатель должен разрешить им, если это возможно по условиям производства, работу по графику гибкого рабочего времени при соблюдении общей нормы рабочего времени.

По просьбе беременных женщин и иных лиц, указанных в части первой настоящей статьи, работодатель обязан установить им на согласованный срок неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. При этом режим рабочего времени и времени отдыха с оплатой за фактически отработанное время устанавливается в соответствии с пожеланиями работника.

Статья 274. Ограничение привлечения женщин к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки

Привлечение беременных женщин к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление их в служебные командировки не допускается.

Привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех, одиноких матерей с ребенком в возрасте до 14 лет или с ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет возможно только с их письменного согласия.

Статья 275. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случаях, когда выполняемая работа им противопоказана в соответствии с медицинским заключением либо не позволяет соблюдать режим кормления ребенка, переводятся на другую работу с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 276. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Такие перерывы предоставляются не реже чем каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двоих или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Статья 277. Дополнительные выходные дни

Национальным законодательством может быть предусмотрено предоставление дополнительных выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка (детей) до достижения им (ими) определенного возраста или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Статья 278. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам. Продолжительность и порядок предоставления таких отпусков определяются национальным законодательством.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 279. Отпуска по уходу за ребенком

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По желанию женщины ей также предоставляется дополнительный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой компенсации в соответствии с законодательством.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Женщина или лица, указанные в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком могут работать на условиях неполного рабочего времени или, при наличии у работодателя соответствующей возможности, на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

За работником на время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии в связи с особыми условиями труда).

В стаж, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается.

О выходе на работу до истечения срока отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за семь рабочих дней до начала работы.

Статья 280. Отпуска работникам, усыновившим ребенка или осуществляющим опеку над детьми

Работникам, усыновившим ребенка или осуществляющим опеку над детьми, предоставляются отпуска, установленные национальным законодательством, с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

В случае усыновления ребенка обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Статья 281. Льготы при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодный отпуск независимо от стажа работы в данной организации предоставляется по их желанию перед отпуском по беременности и родам, или после него, или после отпуска по уходу за ребенком.

Родителям (опекунам, попечителям), имеющим троих или более детей в возрасте до 12 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время.

Статья 282. Отпуска без сохранения заработной платы

Родителям (опекунам, попечителям), имеющим троих или более детей в возрасте до 12 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется по их желанию ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в удобное для работника время.

Статья 283. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и увольнения в связи с совершением ими виновных действий.

Статья 284. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предусмотренные в настоящей главе для женщин в связи с материнством, распространяются также на отцов, опекунов (попечителей) и других лиц, воспитывающих детей без матери – в случае ее смерти, лишения ее родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях, установленных законодательством.

Глава 37. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НЕ ДОСТИГШИХ ВОЗРАСТА 18 ЛЕТ

Статья 285. Государственные гарантии по трудоустройству лиц, не достигших возраста 18 лет

Государство принимает на себя обязательства по содействию в создании рабочих мест для лиц, не достигших возраста 18 лет, содействию в трудоустройстве выпускников общеобразовательных школ.

Национальным законодательством могут устанавливаться специальные квоты приема на работу молодежи, а также особо нуждающихся в социальной защите лиц (выпускников детских домов, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и др.).

За необоснованный отказ в приеме на работу лиц, направленных для трудоустройства в счет установленной квоты, работодатель несет ответственность в порядке, предусмотренном законом.

Статья 286. Возраст, с которого допускается прием на работу

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 15 лет, если иное не предусмотрено национальным законодательством.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства разрешается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, организаций профессионального образования с 14 лет для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесс обучения.

Статья 287. Работы, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет

Запрещается применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью или нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и продажа алкогольной продукции, табачных изделий, наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров).

Не допускается применение труда указанных лиц на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении тяжестей вручную устанавливаются законодательством.

Статья 288. Обязательный медицинский осмотр лиц, не достигших возраста 18 лет

Все лица, не достигшие возраста 18 лет, принимаются на работу только после их предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения указанного возраста, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 289. Права работников, не достигших возраста 18 лет, в трудовых правоотношениях

Лица, не достигшие возраста 18 лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда,

рабочего времени, отпусков и других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством.

Статья 290. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, не достигших возраста 18 лет

Для работников в возрасте от 15 до 18 лет продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 14 до 15 лет – 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, установленной для лиц соответствующего возраста.

Статья 291. Запрещение привлечения работников, не достигших возраста 18 лет, к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления их в командировки

Запрещается привлекать работников, не достигших возраста 18 лет, к ночным и сверхурочным работам, а также направлять их в командировки.

Запрещается привлекать работников в возрасте до 18 лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Законодательством устанавливаются исключения для профессиональных спортсменов, творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и для иных лиц, которые могут без ущерба для здоровья, обучения, нравственного развития привлекаться к таким работам при наличии письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и разрешения уполномоченного государственного органа в области образования. Перечни таких профессий устанавливаются законодательством.

Статья 292. Нормы выработки для работников, не достигших возраста 18 лет

Для работников, не достигших возраста 18 лет, нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для данной категории работников.

Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных школ, организаций профессионального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, национальным законодательством могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Статья 293. Оплата труда работников, не достигших возраста 18 лет

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работникам в возрасте до 18 лет работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Статья 294. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников, не достигших возраста 18 лет

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим возраста 18 лет, предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником 18 лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения 18 лет из расчета 30 календарных дней, а за стаж работы после достижения 18 лет – на общих основаниях.

Статья 295. Дополнительные гарантии для работников, не достигших возраста 18 лет, при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) допускается только в исключительных случаях и с согласия уполномоченного государственного органа по труду и комиссии по делам несовершеннолетних.

Глава 38. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ (ТЯЖЕЛЫМИ) УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Статья 296. Основные понятия

Вредные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных производственных факторов превышает установленные нормативы.

Опасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих опасных производственных факторов превышает установленные нормативы.

Тяжелые условия труда – условия труда, при которых выполняются работы, связанные с повышенной тяжестью и напряженностью трудового процесса.

Статья 297. Особенности приема на работы с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда

Лица, принимаемые на работы с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, не должны иметь медицинских противопоказаний к таким работам и должны удовлетворять квалификационным требованиям, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами.

Статья 298. Медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда

Прием на работу с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда производится после обязательного медицинского осмотра.

Порядок и периодичность проведения медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, определяются законодательством.

Статья 299. Отстранение от работы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда

Работодатель обязан отстранить от выполнения вредных и (или) опасных (тяжелых) работ работника в случаях:

несоблюдения работником требований безопасности, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел в установленном порядке внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении указанных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине. В таких случаях работнику производится оплата за соответствующий период как за простой.

Статья 300. Дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении вредных и (или) опасных (тяжелых) работ

При организации и проведении вредных и (или) опасных (тяжелых) работ работодатель обязан:

не допускать к работам лиц, имеющих медицинские противопоказания и (или) не удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям;

не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

обеспечивать организацию и проведение работ в соответствии с утвержденной технической документацией, технологическими нормами и установленными требованиями к оборудованию, технологическим процессам, применяемым в производстве инструментам, сырью и материалам.

Статья 301. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

На работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная

одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, устанавливаемыми законодательством.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных (тяжелых) факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Статья 302. Выдача лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Выдача работникам по установленным нормам лечебно-профилактического питания по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости такого питания, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором..

Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются законодательством.

Глава 39. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ

Статья 303. Подземные работы

Под подземными работами понимаются работы по непосредственному осуществлению добычи полезных ископаемых подземным способом, работы по строительству, эксплуатации подземных сооружений, аварийно-спасательные работы в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работ по эксплуатации метрополитена.

Статья 304. Особенности приема на подземные работы

Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинских противопоказаний к указанным работам и должны удовлетворять квалификационным требованиям, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами.

Статья 305. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах

Прием на подземные работы производится после обязательного медицинского осмотра.

Порядок и периодичность проведения медицинских осмотров работников, занятых на подземных работах, определяются законодательством.

Статья 306. Отстранение от работы работников, занятых на подземных работах

Работодатель обязан отстранить от подземных работ работника в случаях: несоблюдения работником требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты;

наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, которые в соответствии с законодательством отнесены к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации).

Нахождение на подземных участках работника, отстраненного от подземных работ, не допускается.

При отстранении работника от подземных работ в случаях, предусмотренных абзацами вторым и третьим части первой настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан организовать проведение указанной проверки в течение трех рабочих дней после дня отстранения работника от подземных работ.

При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случае, предусмотренном абзацем четвертым части первой настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после сдачи на хранение работодателю (его представителю) курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на подземных участках, расположенных на объектах, которые в соответствии с законодательством отнесены к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) в месте, расположенном за пределами указанных подземных участков.

В период отстранения от подземных работ заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине. В таких случаях работнику производится оплата за соответствующий период как за простой.

Статья 307. Дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении подземных работ

При организации и проведении подземных работ работодатель обязан:

не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания к выполнению указанных работ и (или) не удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям;

не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

обеспечивать организацию и проведение подземных работ в соответствии с утвержденной технической документацией, технологическими нормами и установленными требованиями к оборудованию, технологическим процессам, применяемым в производстве инструментам, сырью и материалам.

Глава 40. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Статья 308. Реализация инвалидами права на труд

Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с любыми работодателями, в том числе со специализированными организациями, применяющими труд инвалидов.

Порядок квотирования (создания или выделения) рабочих мест для инвалидов, а также правила финансирования этой деятельности определяются законодательством.

Отказ в заключении трудового договора, перевод на другую работу, изменение условий труда, увольнение инвалида по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда состояние его здоровья в соответствии с медицинским заключением препятствует надлежащему исполнению им трудовых обязанностей.

Статья 309. Дополнительные гарантии при приеме на работу инвалидов

При наличии медицинского заключения работодатель обязан установить работнику-инвалиду неполное рабочее время, особый режим работы, снижение нагрузки и другие особые условия труда.

Статья 310. Условия труда работников-инвалидов

Работодатель обязан создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем их профессионального обучения и переобучения, дополнительного профессионального образования, применения наставничества, домашнего труда, а также реализовывать другие меры трудовой и социальной реабилитации, предусмотренные законодательством.

Запрещается применение труда инвалидов на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда.

В соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором работникам-инвалидам предоставляются дополнительные гарантии.

При установлении условий труда для работников-инвалидов дискриминация не допускается.

Статья 311. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников-инвалидов

Работникам-инвалидам I и II групп устанавливается в соответствии с национальным законодательством сокращенная продолжительность рабочего времени, включая сокращенную продолжительность ежедневной работы.

Статья 312. Ограничение привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в командировку работников-инвалидов

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировку работников-инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Статья 313. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам-инвалидам и отпуска без сохранения заработной платы

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается национальным законодательством.

Работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время. Продолжительность такого отпуска устанавливается национальным законодательством.

Статья 314. Права и обязанности работодателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность в данной организации

Национальным законодательством может быть предусмотрена обязанность работодателя выделять или создавать рабочие места для

трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации.

Для таких инвалидов после увольнения может сохраняться право пользования имеющимися у работодателя возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами для работников организации.

Работодатель вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе инвалидам, а также предоставлять другие льготы, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 315. Льготы и преимущества для работодателей, применяющих труд инвалидов

Работодатели, создающие и использующие рабочие места для инвалидов, имеют налоговые льготы и иные преимущества, предусмотренные законодательством.

Глава 41. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 316. Особенности регулирования труда руководителей организаций

Руководитель – законный представитель работодателя в трудовых отношениях.

Руководитель организации выполняет важнейшие организационно-управленческие, производственно-хозяйственные и финансово-экономические функции, несет всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества организации, а также финансово-хозяйственные результаты ее деятельности.

Статус руководителя, объем его прав и обязанностей зависят от организационно-правовой формы организации, вида собственности, на которой она базируется, а также места и роли организации в социально-экономической системе государства.

Полномочия руководителя возникают на основе трудового договора, заключенного с ним работодателем – учредителем организации (собственником ее имущества) или уполномоченным им лицом.

Руководитель является представителем работодателя в сфере трудовых отношений. Он осуществляет прием и увольнение работников, заключает с ними трудовые договоры, обладает правом привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

На руководителя распространяются нормы трудового законодательства с особенностями, установленными в настоящей главе.

Статья 317. Особенности трудового договора, заключаемого с руководителями

С руководителями организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, может заключаться срочный трудовой договор, условия и срок действия которого определяются законодательством.

Трудовой договор с руководителем определяет условия труда руководителя, в том числе его основные права и обязанности, условия оплаты труда и материального стимулирования, режим труда, особенности дисциплинарной и материальной ответственности, возможность досрочного расторжения трудового договора в том числе и при отсутствии вины, дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые в таком случае.

Статья 318. Испытательный срок для руководителя

Срок испытания для руководителей организаций может быть установлен в пределах до шести месяцев, если иное не предусмотрено национальным законодательством.

В течение испытательного срока руководитель может быть уволен без объяснения причин с выплатой компенсации в размере, установленном трудовым договором.

Статья 319. Рабочее время и время отдыха руководителя

Руководителю устанавливается ненормированный рабочий день.

Компенсации за работу на условиях ненормированного рабочего времени определяются трудовым договором в соответствии с национальным законодательством.

Статья 320. Оплата труда руководителей

Условия оплаты труда руководителей негосударственных организаций определяются трудовым договором.

Условия оплаты труда руководителей государственных организаций, государственных и территориальных внебюджетных фондов, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных предприятий, а также исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, определяются трудовыми договорами в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации).

Статья 321. Дисциплинарная ответственность руководителя

Руководитель несет дисциплинарную ответственность за не надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, в том числе необеспечение действенного контроля за деятельностью лиц, непосредственно ему подчиненных в соответствии с уставом организации (заместителей

руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и других лиц).

В случаях, предусмотренных законами, дисциплинарные взыскания к руководителю могут применяться вышестоящими в порядке подчиненности органами (должностными лицами).

Статья 322. Применение дисциплинарного взыскания к руководителю по требованию представительного органа работников

В случае нарушения руководителем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений, трудовых договоров представительный орган работников имеет право обратиться к работодателю с требованием о привлечении руководителя к ответственности.

В случае подтверждения факта нарушения работодатель обязан применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Статья 323. Материальная ответственность руководителя

Руководитель несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации его виновными действиями.

Законами может быть предусмотрена гражданско-правовая ответственность руководителя по возмещению ущерба организации.

Статья 324. Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем

Помимо общих оснований трудовой договор с руководителем может быть прекращен по дополнительным основаниям:

однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей;

принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

требование профсоюзных или иных органов социального партнерства, выдвинутое в связи с систематическими нарушениями прав работников или их представителей;

решение учредителя либо собственника имущества организации, уполномоченного органа (лица) о прекращении трудового договора;

смена собственника имущества организации, изменение ее организационно-правовой формы;

отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

в иных случаях, предусмотренных законами.

Статья 325. Компенсации руководителю при расторжении трудового договора

При расторжении трудового договора с руководителем организации по решению учредителя либо собственника имущества организации, уполномоченного органа (лица) и в других случаях увольнения руководителя без его вины руководителю выплачивается компенсация в размере не менее трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных законами.

Статья 326. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя

Руководитель имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом учредителя организации (собственника ее имущества) или уполномоченное им лицо в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Статья 327. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не менее трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных законами.

Статья 328. Регулирование труда заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров, руководителей обособленных структурных подразделений организации

На заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров, руководителей обособленных структурных подразделений организации распространяются положения настоящей главы с изъятиями, установленными законами.

Статья 329. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Установленные настоящей главой особенности регулирования труда для руководителя организации могут распространяться на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, в случаях, предусмотренных законами, учредительными документами организации.

Законодательством могут устанавливаться другие особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации.

Глава 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ И ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 330. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий могут выполняться в течение определенного времени года (сезона), как правило, не более шести месяцев.

Перечни отдельных видов сезонных работ, проведение которых возможно в течение срока, превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность таких работ определяются законодательством.

Статья 331. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

В трудовом договоре с сезонным работником должно содержаться указание на сезонный характер работы и срок действия трудового договора.

Сезонным работникам при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Статья 332. Оплачиваемые отпуска сезонным работникам

Сезонным работникам при увольнении предоставляется оплачиваемый отпуск с последующим увольнением или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

По соглашению между работником и работодателем сезонному работнику может быть предоставлен отпуск пропорционально отработанному времени до окончания сезонных работ.

Статья 333. Особенности расторжения трудового договора с сезонными работниками

Сезонный работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя за семь календарных дней.

Работодатель обязан предупредить сезонного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с сезонным работником в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере средней заработной платы за один месяц.

Статья 334. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с сезонными работниками

Трудовой договор с сезонными работниками, помимо общих оснований увольнения по инициативе работодателя, может быть расторгнут в случаях:

приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

временной нетрудоспособности работника, длящейся более 30 дней.

Статья 335. Временные работники

Временными признаются работники, с которыми заключен трудовой договор на срок не более двух месяцев.

При приеме на работу временных работников испытательный срок не устанавливается.

Статья 336. Расторжение трудового договора с временными работниками

Временный работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя за три календарных дня.

Временным работникам при увольнении предоставляется отпуск с последующим увольнением или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить временного работника в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Выходное пособие при увольнении временным работникам не выплачивается, если иное не установлено законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

Статья 337. Дополнительные основания расторжения по инициативе работодателя трудового договора с временными работниками

Трудовой договор с временными работниками, помимо общих оснований увольнения по инициативе работодателя, может быть расторгнут в случаях:

приостановки работ у работодателя на срок более одной недели по причинам производственного характера;

временной нетрудоспособности работника, длящейся более двух недель.

Глава 43. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНЫХ И ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Статья 338. Правовое регулирование труда надомных работников

Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием своих материалов, инструментов, механизмов и приспособлений или предоставляемых работодателем, либо материалов, инструментов, механизмов и приспособлений, приобретаемых работником за счет средств работодателя.

Надомный работник может выполнять работу по месту своего жительства или в ином приспособленном для работы помещении по своему выбору вне помещений работодателя.

Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В случае использования надомником своих материалов, инструментов, механизмов и приспособлений работодатель выплачивает ему компенсацию за их износ, а также возмещает иные расходы, связанные с выполнением работ на дому, в том числе расходы на приобретение сырья и материалов. Порядок и сроки выплаты таких компенсаций определяются трудовым договором.

Если надомник использует оборудование и материалы, предоставляемые работодателем, то порядок и сроки обеспечения ими, а также порядок и сроки расчетов за изготовленную продукцию определяются трудовым договором.

Работодатель обязан своевременно производить вывоз готовой продукции, ремонт предоставленного надомному работнику оборудования, в установленные трудовым договором сроки выплачивать заработную плату.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей главой.

Статья 339. Условия труда надомных работников

Надомные работы допускаются, если созданы условия, соответствующие требованиям охраны труда, и если они не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

Порядок создания условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и осуществления работодателем контроля за соблюдением работником требований охраны труда, определяется в трудовом договоре.

Статья 340. Режим рабочего времени и времени отдыха, оплата труда надомных работников

Режим рабочего времени и времени отдыха, нормы труда, система оплаты труда, осуществление работодателем учета рабочего времени, контроля за соблюдением работником режима рабочего времени определяются в трудовом договоре.

Статья 341. Основания расторжения трудового договора с надомными работниками

Расторжение трудового договора с надомными работниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым Кодексом. Дополнительные основания увольнения могут устанавливаться трудовым договором.

Статья 342. Заключение трудового договора с домашними работниками

Домашними работниками признаются работники, выполняющие в домашнем хозяйстве у работодателей – физических лиц определенную трудовым договором работу, не запрещенную законодательством.

В трудовой договор в обязательном порядке включаются обязательные для работника и для работодателя условия, в том числе обязанность работодателя по обязательному социальному страхованию домашних работников.

Перечни домашних работников, типовая форма трудового договора с домашним работником, порядок регистрации трудовых договоров определяются законодательством.

Трудовой договор с домашним работником может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Документом, подтверждающим период работы в качестве домашнего работника, является трудовой договор.

Статья 343. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха домашних работников, продолжительность предоставляемого им ежегодного оплачиваемого отпуска должны соответствовать требованиям трудового законодательства.

Режим рабочего времени домашних работников, порядок привлечения их к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска определяются в трудовом договоре.

Статья 344. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Условия трудового договора с домашним работником могут быть изменены по соглашению сторон.

При невозможности сохранения условий трудового договора работодатель обязан предупредить домашнего работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не менее чем за семь календарных дней. В случае отказа работника принять предложенные изменения трудового договора работодатель вправе его уволить с выплатой выходного пособия.

Статья 345. Прекращение трудового договора с домашним работником

Трудовой договор с домашним работником прекращается по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи выплаты и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного

пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Статья 346. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные домашним работником и работодателем самостоятельно, рассматриваются в суде.

Глава 44. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Статья 347. Дистанционная работа

Дистанционная работа – особая форма осуществления определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий.

В качестве места работы дистанционного работника указывается наименование работодателя, в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

Для дистанционных работников стационарное рабочее место трудовым договором не определяется.

В трудовом договоре с дистанционным работником обязательно указывается дистанционный характер работы.

Трудовым договором с дистанционным работником может быть предусмотрено взаимодействие работника и работодателя путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи в порядке, установленном законодательством. Обмен документами, ознакомление работника под роспись с документами работодателя, связанными с его трудовой деятельностью, осуществляются путем обмена электронными документами между работником и работодателем. Получение электронного документа одной из сторон должно подтверждаться уведомлением, направляемым в форме электронного документа.

В случаях, предусмотренных законодательством, работник обязан предоставить оригиналы документов или нотариально заверенные копии документов.

По просьбе работника работодатель обязан предоставить работнику оригиналы или заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Статья 348. Условия труда работников, занятых на дистанционной работе

Работодатель предоставляет работнику необходимые для работы оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства и несет расходы по их установке и обслуживанию. В трудовом договоре может предусматриваться условие об обязанности дистанционного работника использовать при выполнении им трудовых обязанностей своих оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае если работник использует собственные оборудование и иные средства, работодателем выплачивается компенсация. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимым для выполнения ими своих трудовых обязанностей оборудованием, размер и порядок выплаты компенсации за использование своего оборудования устанавливаются по соглашению с сторон.

По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для работодателя работы (стоимость электроэнергии, воды и другие).

Другие условия трудовых отношений с дистанционным работником определяются трудовым договором.

Статья 349. Обеспечение безопасных условий и охраны труда работников, занятых на дистанционной работе

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель знакомит дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, осуществляет обучение безопасным приемам и методам работы с используемым оборудованием.

Трудовым договором о дистанционной работе могут предусматриваться дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Статья 350. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников. Учет рабочего времени и времени отдыха

На работников, занятых на дистанционной работе, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

Порядок предоставления и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков для дистанционного работника определяются законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если иное не определено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению.

Учет рабочего времени работников, занятых на дистанционной работе, и особенности контроля за соблюдением режима рабочего времени определяются в трудовом договоре.

Глава 45. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ ИЛИ ЛИЦАМИ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА

Статья 351. Общие положения

Трудовые отношения с участием иностранных граждан или лиц без гражданства регулируются трудовым законодательством и международными договорами.

В случаях, предусмотренных законами и международными договорами, трудовые отношения с участием иностранных граждан или лиц без гражданства регулируются нормами иностранного права.

Иностранные граждане или лица без гражданства обладают всеми правами и свободами в сфере трудовых отношений в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, выступать в качестве работника и работодателя с учетом ограничений, предусмотренных законами и международными договорами.

Законами и международными договорами могут устанавливаться особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий иностранных граждан или лиц без гражданства в зависимости от их правового статуса.

В случаях, предусмотренных законами и международными договорами, работодатель имеет право заключать трудовые договоры с иностранными гражданами или лицами без гражданства при наличии разрешения на привлечение и использование труда иностранных граждан или лиц без гражданства, а иностранный гражданин или лицо без гражданства имеет право работать по трудовому договору при наличии разрешения на работу.

Статья 352. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу

Наряду с документами, предусмотренными статьей 57 настоящего Кодекса, иностранные граждане или лица без гражданства при заключении трудового договора предъявляют работодателю:

паспорт иностранного гражданина или иной документ, установленный национальным законодательством или признаваемый в соответствии с международными договорами в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина или лица без гражданства;

документ, определяющий условия предоставления платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на работу.

Если для получения разрешения на работу необходимо предъявить трудовой договор, то разрешение на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет после заключения с ним трудового договора. Трудовой договор при этом вступает в силу со дня получения разрешения на работу.

Статья 353. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Иностранные граждане или лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и международными договорами, – на определенный срок.

Наряду со сведениями, предусмотренными статьей 49 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения:

о документе, удостоверяющем личность иностранного гражданина или лица без гражданства;

о разрешении на работу;

о документе, определяющем условия оказания такому работнику медицинской помощи.

Статья 354. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду с основаниями, указанными в статье 71 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае окончания срока действия:

документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина или лица без гражданства;

документа, определяющего условия оказания медицинской помощи иностранному гражданину или лицу без гражданства;

разрешения на привлечение и использование труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства;

разрешения на работу.

Законами и международными договорами могут быть предусмотрены иные основания отстранения от работы работника, являющегося иностранным

гражданином или лицом без гражданства, а также максимальные сроки отстранения от работы.

Статья 355. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду с общими основаниями, предусмотренными законами, основанием обязательного прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

окончание срока действия, аннулирование документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина или лица без гражданства;

приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства;

окончание срока действия, аннулирование разрешения на работу.

Законами и международными договорами может быть предусмотрена обязанность работодателя уволить работника по истечении максимального срока обязательного отстранения от работы.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящей статьей и не зависящим от воли работника, работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Глава 46. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ ВРЕМЕННО НА РАБОТУ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

Статья 356. Деятельность по предоставлению труда работников (персонала)

Деятельность по предоставлению труда работников (персонала) – направление работодателем временно своих работников с их согласия к физическим или юридическим лицам, не являющимся для данных работников работодателями по их трудовым договорам (принимающая сторона), для выполнения работы по определенной в их трудовых договорах должности, профессии, квалификации в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Основанием для предоставления труда работников (персонала) является договор, по которому работодатель направляет временно своих работников с их согласия к принимающей стороне для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, а принимающая сторона обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала), использовать труд направленных к ней работников в соответствии с их трудовыми функциями,

исполнять обязанности, установленные законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе требования по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Статья 357. Ограничения деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе организации, отвечающие требованиям, установленным национальным законодательством.

Направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

выполнения работ на рабочих местах, в отношении которых объявлен простой, введено неполное рабочее время в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения;

выполнения работ при осуществлении процедуры банкротства принимающей стороны;

замены работников, отказавшихся от работы в случаях и порядке, установленных трудовым Кодексом;

выполнения работ на рабочих местах, на которых условия труда были признаны вредными и (или) опасными (тяжелыми);

замещения должностей, профессий, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, профессии, является условием получения принимающей стороной специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, допуска к определенному виду работ;

в других случаях, установленных национальным законодательством.

Статья 358. Особенности оформления трудового договора с работниками, направляемыми работодателем временно на работу к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Трудовой договор с работником, направляемым работодателем временно на работу у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен содержать условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной его трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Работодатель имеет право направлять работника к юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников (персонала) для выполнения работ временного характера в случаях, предусмотренных для заключения срочного трудового договора, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения на срок, установленный национальным законодательством.

Работодатель имеет право направлять работника к физическому лицу по договору о предоставлении труда работников (персонала) в качестве домашнего работника на срок, установленный национальным законодательством.

При направлении работника для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения у работника с принимающей стороной не возникают, а с работодателем не прекращаются.

Работодатель обязан вносить сведения о работе работника у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) в трудовую книжку работника.

Статья 359. Дополнительное соглашение к трудовому договору работника, направляемого работодателем временно на работу к другому физическому или юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Направление работника на работу к принимающей стороне оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. При направлении работника на работу к другой принимающей стороне по другому договору о предоставлении работников (персонала) работник и работодатель заключают новое дополнительное соглашение.

В дополнительном соглашении указываются:

сведения о принимающей стороне (наименование – для юридического лица; фамилия, имя, отчество – для физического лица);

сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны – физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны – физического лица);

сведения о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала);

режим рабочего времени и времени отдыха работника;

условия оплаты труда, которые не должны быть хуже условий оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию;

условия труда на рабочем месте у принимающей стороны;

гарантии и компенсации за работу в особых условиях, которые устанавливаются на основании предоставляемой принимающей стороной информации о характеристике условий труда на рабочем месте;

условие об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, если иное не установлено договором о предоставлении труда работников (персонала);

условие об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

условие об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, предусмотренных законах, а также незамедлительно извещать работодателя о факте отстранения работника от работы;

другие условия, установленные национальным законодательством.

Работодатель обязан осуществлять контроль за соблюдением принимающей стороной условий дополнительного соглашения к трудовому договору работника, требований законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а принимающая сторона не вправе препятствовать осуществлению данного контроля.

Статья 360. Ответственность работника, направленного работодателем временно на работу к другому физическому или юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников (персонала)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, направленным на работу к принимающей стороне, по его вине возложенных на него обязанностей, работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание. До применения дисциплинарного взыскания принимающая сторона оформляет документы, устанавливающие факт совершения дисциплинарного проступка, и направляет их работодателю.

За ущерб, причиненный работником имуществу принимающей стороны, ответственность несет работодатель. Работодатель имеет право привлечь работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу принимающей стороны.

Статья 361. Расследование несчастного случая, произошедшего с работником, направленным работодателем временно на работу к другому физическому или юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Несчастный случай, произошедший с работником, направленным временно на работу у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования, установленных законодательством.

Принят на пятьдесят первом
пленарном заседании
Межпарламентской Ассамблеи
государств — участников СНГ
(постановление № 51-4 от 27 ноября 2020 года)