**Новое в законодательстве (декабрь 2022):**

**Внесены изменения в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 19.12.2022г. №545-ФЗ).

Статья 302 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом**

Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения **работодателя или пункта сбора** до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

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

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **в порядке, установленном** **статьей 372** **настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов**, трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня;

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

В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 настоящего Кодекса.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения **работодателя или пункта сбора** до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

**Доставка работников, работающих вахтовым методом, от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно осуществляется за счет средств работодателя.**

**Работодатель может компенсировать работнику, работающему вахтовым методом, расходы на оплату стоимости его проезда от места жительства до места нахождения работодателя или пункта сбора. Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном** **статьей 372** **настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором».**

Статья 351.7 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 351.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации**

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с** **пунктом 7 статьи 38** **Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.**

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](#Par3) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации».

Федеральный закон вступил в силу 19.12.2022г. (за исключением отдельных положений).

Пункт 1 статьи 1 Федерального закона вступает в силу с 1 марта 2023 года.

Действие положений части двенадцатой статьи 351.7 ТК РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

**Установлена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения на 2023 год** (Федеральный закон от 05.12.2022г. №466-ФЗ «О Федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов»).

Частью 4 статьи 8 Федерального закона от 05.12.2022г. №466-ФЗ «О Федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» установлена в 2023 году величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения в размере 14 375 рублей, для трудоспособного населения - 15 669 рублей, пенсионеров - 12 363 рубля, детей - 13 944 рубля.

Федеральный закон вступил в силу 01 января 2023 года.

**Установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года** (Федеральный закон РФ от 19.12.2022г. №522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений»).

Внесено изменение в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», она изложена в следующей редакции:

«Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рубля в месяц.».

Кроме того, приостановлено с 1 января 2023 года по 31 декабря 2024 года включительно действие частей второй и четвертой статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Минимальный размер оплаты труда на 2023 и 2024 годы устанавливается ежегодно федеральным законом и исчисляется исходя из темпа роста минимального размера оплаты труда, превышающего на три процентных пункта темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, установленной соответственно на 2023 и 2024 годы, по отношению к указанной величине, установленной на предшествующий год.

Федеральный закон вступил в силу 30 декабря 2022 года.

**Установлена величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Кемеровской области – Кузбасса на 2023 год** (Постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 14.12.2022г. №825).

Установлена с 01.01.2023г. величина прожиточного минимума в целом по Кемеровской области - Кузбассу на душу населения - 13081 рубль, для трудоспособного населения - 14258 рублей, пенсионеров - 11250 рублей, детей - 13299 рублей.

Постановление вступает в силу с 01.01.2023г. и действует по 31.12.2023г.

**Установлены особенности применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области** (Постановление Правительства РФ от 31.12.2022г. №2571).

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,**

**ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО**

**ПРАВА, НА ТЕРРИТОРИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ,**

**ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ, ЗАПОРОЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**И ХЕРСОНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Настоящий документ устанавливает особенности применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

Настоящий документ распространяется на трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и работодателей, осуществлявшими свою деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., а также на работодателей, зарегистрированных (в том числе при создании или реорганизации юридических лиц) после 30 сентября 2022 г. в соответствии с законодательством Российской Федерации на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

2. Для регулирования на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, наряду с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, применяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., в части, не противоречащей Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, за исключением случаев, установленных настоящим документом.

Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, содержащие нормы трудового права и регулирующие отношения, которые не отнесены к ведению федеральных органов государственной власти, применяются, если они не противоречат Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, содержащие нормы трудового права и регулирующие отношения, которые отнесены к ведению федеральных органов государственной власти в соответствии со статьей 6 Трудового кодекса Российской Федерации, не применяются после вступления в силу настоящего документа, за исключением случаев, установленных настоящим документом.

3. Трудовые договоры заключаются с работниками в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим документом.

4. Трудовые договоры, заключенные с работниками до вступления в силу настоящего документа, подлежат приведению в соответствие с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Условия указанных трудовых договоров, не соответствующие требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, не применяются с 1 января 2026 г., за исключением случаев, установленных настоящим документом.

5. В случае если нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. установлен особый порядок заключения и регистрации трудовых договоров с работодателями - физическими лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, такой порядок применяется до 1 января 2024 г.

6. Отсутствие у работника при заключении трудового договора документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, не может являться основанием для отказа в заключении трудового договора. Указанная регистрация осуществляется работниками самостоятельно или по заявлению работников работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

7. При заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, не имеющими гражданство Российской Федерации, особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотренные главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, не применяются до 1 июля 2023 г.

8. Расторжение трудовых договоров, заключенных с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

9. С работниками, эвакуированными после 30 сентября 2022 г. в соответствии с решениями высших исполнительных органов Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г.

На время приостановления трудового договора с эвакуированным работником работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор.

В случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, работодатель на основании пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

[Абзац второй](#Par19) настоящего пункта не распространяется на законных представителей и педагогических работников, сопровождающих детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся на полном государственном обеспечении, выполняющих возложенные на них функции и задачи в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области. Сохранение рабочих мест и заработной платы указанных лиц до возвращения их из эвакуации осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области за счет средств указанных субъектов Российской Федерации.

10. Работникам, мобилизованным в вооруженные силы, а также другие воинские формирования и органы, специальные формирования Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на указанных территориях, могут быть сохранены рабочие места и до 1 июля 2023 г. - заработная плата.

11. Локальные нормативные акты работодателей, принятые до вступления в силу настоящего документа, подлежат приведению в соответствие с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Нормы указанных локальных нормативных актов, не соответствующие требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, не применяются с 1 января 2026 г.

Условия коллективных договоров, заключенных до 30 сентября 2022 г., продлеваются до 30 сентября 2025 г. или до принятия новых коллективных договоров, если стороны указанных коллективных договоров находятся на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и не приняли иное решение.

Условия коллективных договоров, заключенных до вступления в силу настоящего документа, применяются в части, не противоречащей требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим документом.

Условия коллективных договоров, заключенных до вступления в силу настоящего документа, содержащие гарантии, установленные нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. и отличающиеся от гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, не применяются до пересмотра или принятия новых коллективных договоров.

12. Регистрация коллективных договоров после вступления в силу настоящего документа проводится в порядке, установленном по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, до принятия законодательных актов указанных субъектов Российской Федерации, регулирующих вопросы регистрации коллективных договоров, но не позднее 1 января 2025 г.

13. Трудовые книжки работников, оформленные в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. (далее - старые трудовые книжки), продолжают действовать и ведутся в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работник вправе обратиться к работодателю для оформления ему новой трудовой книжки образца, установленного в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (далее - новая трудовая книжка), за исключением случая, установленного [пунктом 14](#Par33) настоящего документа. В этом случае ведение старой трудовой книжки работника прекращается. В ней делается запись о том, что работнику оформлена новая трудовая книжка, либо о том, что он подал заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - сведения о трудовой деятельности), которая заверяется подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя (кадровой службы) (при наличии печати).

В новой трудовой книжке указываются реквизиты старой трудовой книжки, содержащей данные о трудовом стаже работника (серия, номер, дата заполнения). При этом перенос записей из старой трудовой книжки в новую трудовую книжку не осуществляется, за исключением случая, указанного в [абзаце четвертом](#Par32) настоящего пункта.

В случае если в рамках длящихся трудовых отношений по желанию работника работодателем на работника заведена новая трудовая книжка, в нее переносится запись по последней должности, занимаемой работником у работодателя на соответствующую дату.

14. Работник имеет право подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

15. Со дня государственной регистрации юридического лица либо физического лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в соответствии с законодательством Российской Федерации:

работодатель формирует сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации и представляет их для хранения в информационные ресурсы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. При представлении указанных сведений впервые в отношении работника работодатель одновременно представляет сведения о его трудовой деятельности по состоянию на дату государственной регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности работников вносится запись о реорганизации (переименовании) работодателя.

В случае отсутствия у работника, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, а также в случае, если работник впервые заключил трудовой договор до 1 января 2024 г., работодатель оформляет новую трудовую книжку, за исключением случая, установленного [пунктом 14](#Par33) настоящего документа.

Формирование сведений о трудовой деятельности работников, впервые поступающих на работу после 1 января 2024 г., осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, и трудовые книжки на них не оформляются.

16. В случае невозможности прекращения работниками трудовых отношений с работодателями на отдельных территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области датой прекращения трудовых отношений признается дата, определяемая высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации по месту жительства работника либо по месту осуществления им трудовой деятельности.

Запись о прекращении трудовых отношений с работодателем по последнему месту работы в трудовую книжку работника вносит орган местного самоуправления или работодатель по новому месту работы в соответствии с решением высшего исполнительного органа Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

17. Со дня государственной регистрации юридического лица либо физического лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации, трудовые отношения с работниками не прекращаются, за исключением случаев, установленных статьей 75 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. В случае если работники, поступающие на работу, утратили документы об образовании и (или) о квалификации, а также документы, подтверждающие трудовой стаж в связи с ведением военных действий, сведения, содержащиеся в указанных документах, могут быть подтверждены документом, выданным межведомственной комиссией по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав граждан, действующей в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - комиссия).

Комиссия принимает решения о подтверждении наличия либо отсутствия у лица стажа работы по определенной должности (профессии, специальности), квалификации, за исключением лиц, профессиональная служебная деятельность которых регулируется специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также за исключением случая, если по соответствующим профессии, специальности, должности, виду деятельности законодательством Российской Федерации установлены особые требования к допуску к работе или квалификации работников.

19. Работодатель вправе заключить трудовой договор при приеме на работу по должности, профессии, специальности, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, работников:

не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации в соответствии с квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, но обладающих достаточным практическим опытом работы, стаж которой подтвержден решением комиссии;

утративших документы об образовании, о квалификации и (или) трудовом стаже, в том числе получивших решение комиссии.

В случае несоответствия наименования должности (профессии, специальности) в документах, подтверждающих трудовой стаж, наименованиям должности (профессии, специальности), установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель самостоятельно устанавливает это соответствие исходя из объема выполняемых трудовых функций в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Указанные работники проходят по направлению работодателя необходимое обучение и (или) процедуры подтверждения квалификации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если работник, принятый на работу в соответствии с [абзацами первым](#Par44) - [четвертым](#Par47) настоящего пункта, по истечении срока о необходимости подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, не прошел обучение либо не восстановил утраченные документы, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его согласия на другую работу.

Требования [абзацев первого](#Par44) - [шестого](#Par49) настоящего пункта не распространяются на профессии, должности, специальности, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен специальный порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление соответствующего вида трудовой деятельности.

20. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых за период до 30 сентября 2022 г., работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и заключившим трудовые договоры до вступления в силу настоящего документа, исчисляется в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г.

21. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., предоставляются работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и заключившим трудовые договоры до 1 января 2023 г., в части, не противоречащей федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, и с учетом настоящего документа.

22. В случае если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотрен более высокий уровень гарантий и компенсаций работникам, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, по сравнению с гарантиями и компенсациями, установленными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., применяются положения федеральных законов и иных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

23. В случае если законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., предусмотрен более высокий уровень гарантий и компенсаций работникам, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (включая дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в указанных условиях), осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, по сравнению с гарантиями и компенсациями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, то до 1 января 2026 г. применяются законы и иные нормативные правовые акты, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. и регулировали вопросы, не отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти.

24. Более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации может быть установлен:

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, устанавливающие более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимаются по согласованию соответственно с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством финансов Российской Федерации и другими федеральными органами исполнительной власти.

При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов, обеспечивается за счет бюджетов Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

Коллективные договоры в государственных или муниципальных учреждениях и предприятиях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, хозяйственных обществах, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области или муниципальной собственности муниципальных образований на территории указанных субъектов Российской Федерации, предусматривающие более высокий уровень гарантий по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации, подлежат согласованию с учредителями таких организаций.

25. Условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действовавшие по состоянию на 30 сентября 2022 г., применяются в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации и настоящему документу, до 1 января 2024 г.

До 1 июля 2023 г. органы государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области вправе своими нормативными правовыми актами установить системы оплаты труда работников муниципальных учреждений субъекта Российской Федерации. Указанные акты могут применяться (пересматриваться) до 1 января 2026 г.

Органы государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области в соответствии со сферами ведения вправе издавать нормативные правовые акты, предусматривающие представление государственными (муниципальными) учреждениями им на согласование соответствующих штатных расписаний, включающих наименование структурных подразделений и должностей (профессий) работников с распределением по структурным подразделениям.

Сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, до вступления в силу настоящего документа при введении новых условий оплаты труда не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в соответствии с условиями оплаты труда, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г.

26. Механизм присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства, предусмотренный частью девятой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, не применяется до 1 января 2026 г. в отношении работодателей, осуществляющих свою деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до вступления в силу настоящего документа, а также работодателей, зарегистрированных в установленном порядке после вступления в силу настоящего документа на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

При вступлении таких работодателей в объединение работодателей, являющееся стороной отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне социального партнерства (либо в объединение работодателей, входящих в такое объединение работодателей), обязанность выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением, наступает после 1 января 2026 г.

Положения [абзацев первого](#Par65) и [второго](#Par66) настоящего пункта не распространяются на филиалы и представительства организаций, зарегистрированных на территориях, не относящихся к Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

27. Условия соглашений в сфере социального партнерства, заключенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, продлеваются до 30 сентября 2025 г. или до заключения новых соглашений, если стороны таких соглашений находятся на территории указанных субъектов Российской Федерации и не приняли иное решение.

Условия соглашений, заключенных до вступления в силу настоящего документа, применяются в части, не противоречащей требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом настоящего документа. Условия указанных соглашений, зависящие от гарантий, установленных нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до 30 сентября 2022 г., не применяются в отношении гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, до пересмотра или принятия новых соглашений.

28. Регистрация новых соглашений проводится в порядке, установленном на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., до принятия соответствующего нормативного правового акта субъекта Российской Федерации, но не позднее 1 января 2024 г.

С 1 января 2024 г. законодательными актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области органы местного самоуправления могут быть наделены полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

29. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до 30 сентября 2022 г., действительны в течение 5 лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

30. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), проведенной у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, срок действия которой закончился в период с 30 сентября 2022 г. до 1 января 2024 г., признаются действительными до 1 января 2026 г., за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда", специальная оценка условий труда на таких рабочих местах должна быть проведена в течение 6 месяцев, начиная с 1 января 2024 г.

31. Указанные в [пунктах 29](#Par72) и [30](#Par73) настоящего документа результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) могут использоваться для целей, определенных статьей 7 Федерального закона "О специальной оценке условий труда", в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

32. В случае если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), то с 1 января 2024 г. в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда в порядке, установленном Федеральным законом "О специальной оценке условий труда".

33. Заключения государственной экспертизы условий труда, проведенной в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до 30 сентября 2022 г., признаются действительными, при этом обеспечивается их сохранность, а также сохранность иных документов и материалов, полученных для проведения государственной экспертизы условий труда.

С 1 января 2024 г. государственная экспертиза условий труда проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

34. Материалы аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), которая проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до 30 сентября 2022 г., государственной экспертизе условий труда не подлежат.

35. Документы, подтверждающие проверку знания требований охраны труда, выданные в установленном порядке в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до 30 сентября 2022 г., признаются действительными до окончания срока их действия.

Если срок обучения по охране труда или проверки знания требований охраны труда работников закончился до вступления в силу настоящего документа, то он продлевается до 1 января 2024 г.

36. Работники, претендующие на замещение должностей руководителей государственных (муниципальных) учреждений, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, и руководители таких государственных (муниципальных) учреждений представляют информацию о выполнении предусмотренных законодательством Российской Федерации ограничений, запретов и требований, связанных с замещением указанных должностей, начиная с 1 января 2025 г.

37. Работники, претендующие на замещение должностей в территориальных органах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, включенных в перечни, установленные нормативными актами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, и работники, замещающие такие должности, представляют информацию о соблюдении предусмотренных законодательством Российской Федерации ограничений, запретов и требований, связанных с замещением указанных должностей, начиная с 1 января 2025 г.

38. Руководители организаций, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, вправе принимать решения, действующие до 1 января 2025 г.:

о доведении графиков сменности до работников не позднее чем за 3 календарных дня до введения их в действие в порядке, установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

об уведомлении работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее чем за 2 недели, если меньший срок не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях или от предложенной иной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой дополнительной компенсации работнику в размере полуторамесячного заработка.

Постановление вступило в силу 04.01.2023г. и действует до 01.01.2026г.

**Даны разъяснения по отдельным вопросам расследования несчастных случаев** (Совместное письмо Роструда №0893-3-1, ФНПР №109-109/159 от 14.12.2022г.).

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**N 0893-3-1**

**ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**

**N 109-109/159**

**СОВМЕСТНОЕ ПИСЬМО**

**от 14 декабря 2022 года**

**ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВОПРОСАМ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ**

В связи с поступающими вопросами о применении законодательства Российской Федерации в части расследования несчастных случаев Управление осуществления федерального надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости и Техническая инспекция труда Федерации Независимых Профсоюзов России разъясняют.

В соответствии с Требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) обязан незамедлительно образовать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии помимо представителей работодателя также включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа), а также уполномоченный по охране труда (при наличии).

В соответствии с частью 2 статьи 229, частью 5 статьи 229.3 ТК РФ при расследования несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, в состав комиссии также включаются представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании несчастного случая государственным инспектором труда - привлекается профсоюзный инспектор труда.

Отсутствие в организации выборного профсоюзного органа, а также то, что пострадавший не является членом профсоюза, не могут быть основаниями для отказа от участия и включения в состав комиссии по расследованию несчастного случая представителя территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании несчастного случая государственным инспектором труда в соответствии со статьей 229.3 ТК РФ - профсоюзного инспектора труда.

При групповом несчастном случае с числом погибших 5 и более человек в состав комиссии включается также представитель общероссийского объединения профессиональных союзов.

Представителем соответствующего территориального объединения организаций профсоюзов или общероссийского объединения профессиональных союзов при расследовании несчастных случаев является их законный представитель, профсоюзный инспектор труда или иные уполномоченные (доверенные) лица профессиональных союзов.

В работе комиссии по расследованию несчастного случая, произошедшего на территории субъекта Российской Федерации, отличном от места регистрации работодателя, в работе комиссии принимает участие представитель территориального объединения организаций профсоюзов субъекта, на территории которого будет организована работа комиссии по расследованию несчастного случая.

Проведение расследования несчастного случал комиссией ненадлежащего состава является нарушением установленного порядка проведения расследования несчастного случая и может иметь решающее значение для оценки принятых ею решений как юридически недействительных и подлежащих отмене.

**Внесены изменения в Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022г. №336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля»** (Постановление Правительства РФ от 29.12.2022г. №2516).

Пункт 3 Постановления №336 после внесенных изменений действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«3. Установить, что **в 2022 - 2023 годах** в рамках видов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, порядок организации и осуществления которых регулируются Федеральным законом "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" и Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", а также при осуществлении государственного контроля (надзора) за деятельностью органов государственной власти субъектов Российской Федерации и должностных лиц органов государственной власти субъектов Российской Федерации и за деятельностью органов местного самоуправления и должностных лиц органов местного самоуправления (включая контроль за эффективностью и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий, а также контроль за осуществлением органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий) внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия, внеплановые проверки проводятся исключительно по следующим основаниям:

а) при условии согласования с органами прокуратуры:

при непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан;

при непосредственной угрозе обороне страны и безопасности государства, по фактам причинения вреда обороне страны и безопасности государства;

при непосредственной угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций природного и (или) техногенного характера, по фактам возникновения чрезвычайных ситуаций природного и (или) техногенного характера;

**при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований;**

в случае необходимости проведения внеплановой выездной проверки, внепланового инспекционного визита в связи с истечением срока исполнения предписания о принятии мер, направленных на устранение нарушений, влекущих непосредственную угрозу причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, обороне страны и безопасности государства, возникновения чрезвычайных ситуаций природного и (или) техногенного характера. Внеплановая выездная проверка и внеплановый инспекционный визит проводятся исключительно в случаях невозможности оценки исполнения предписания на основании документов, иной имеющейся в распоряжении контрольного (надзорного) органа информации;

по решению руководителя, заместителя руководителя Федеральной налоговой службы в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства Российской Федерации о применении контрольно-кассовой техники, в том числе за полнотой учета выручки в организациях и у индивидуальных предпринимателей (за исключением случаев, установленных частью 7 статьи 75 Федерального закона "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации");

по решению руководителя (заместителя руководителя) Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в случае поступления от работников обращений (информации), содержащих сведения о массовых (более 10 процентов среднесписочной численности или более 10 человек) нарушениях работодателями их трудовых прав, связанных с полной или частичной невыплатой заработной платы свыше одного месяца;

б) без согласования с органами прокуратуры:

по поручению Президента Российской Федерации;

по поручению Председателя Правительства Российской Федерации, принятому после вступления в силу настоящего постановления;

по поручению Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации, принятому после вступления в силу настоящего постановления и согласованному с Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации - Руководителем Аппарата Правительства Российской Федерации;

по требованию прокурора в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям;

при наступлении события, указанного в программе проверок (при осуществлении государственного строительного надзора, федерального государственного экологического контроля (надзора), государственного контроля (надзора) за состоянием, содержанием, сохранением, использованием, популяризацией и государственной охраной объектов культурного наследия, федерального государственного контроля (надзора) в сфере обращения лекарственных средств);

при представлении контролируемым лицом документов и (или) сведений об исполнении предписания или иного решения контрольного (надзорного) органа в целях получения или возобновления ранее приостановленного действия лицензии, аккредитации или иного документа, имеющего разрешительный характер;

внеплановые проверки, основания для проведения которых установлены пунктом 1.1 части 2 статьи 10 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля";

в рамках регионального государственного лицензионного контроля за осуществлением предпринимательской деятельности по управлению многоквартирными домами и регионального государственного жилищного контроля (надзора) в случае поступления жалобы (жалоб) граждан в связи с защитой (восстановлением) своих нарушенных прав;

внеплановые документарные проверки при поступлении в контрольный (надзорный) орган в области производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции от дознавателя, органа дознания, следователя, руководителя следственного органа либо из органа, осуществляющего оперативно-разыскную деятельность, материалов о произведенном при проведении проверки сообщения о преступлении или при проведении оперативно-разыскных мероприятий изъятии этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции, оборудования для их производства, не являющихся вещественными доказательствами по уголовному делу;

в) с извещением органов прокуратуры в отношении некоммерческих организаций по основаниям, установленным подпунктами 2, 3, 5 и 6 пункта 4.2 статьи 32 Федерального закона "О некоммерческих организациях", а также религиозных организаций по основанию, установленному абзацем третьим пункта 5 статьи 25 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях".

Пункт 11(3) Постановления №336 после внесенных изменений действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«11(3). Установить, что за исключением случаев, предусмотренных пунктом 11(4) настоящего постановления, в планы проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий, планы проведения плановых проверок на 2023 год при осуществлении видов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, порядок организации и осуществления которых регулируется Федеральным законом "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" и Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", **а также при осуществлении государственного контроля (надзора) за деятельностью органов государственной власти субъектов Российской Федерации и должностных лиц органов государственной власти субъектов Российской Федерации и за деятельностью органов местного самоуправления и должностных лиц органов местного самоуправления (включая контроль за эффективностью и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий, а также контроль за осуществлением органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий)** включаются плановые контрольные (надзорные) мероприятия, плановые проверки только в отношении объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, опасным производственным объектам II класса опасности, гидротехническим сооружениям II класса.

Ограничения, предусмотренные [абзацем первым](#Par0) настоящего пункта, не распространяются на виды государственного контроля (надзора), порядок организации и осуществления которых регулируется Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", если в отношении таких видов государственного контроля (надзора) не применяется риск-ориентированный подход.

Контролируемое лицо вправе обратиться в контрольный (надзорный) орган с просьбой о проведении профилактического визита. В случае если такое обращение поступило не позднее чем за 2 месяца до даты начала проведения планового контрольного (надзорного) мероприятия, контрольный (надзорный) орган обеспечивает включение профилактического визита в программу профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям на 2023 год. Такой профилактический визит проводится не позднее чем за один месяц до даты проведения планового контрольного (надзорного) мероприятия, при этом дата его проведения предварительно согласовывается с контролируемым лицом любым способом, обеспечивающим фиксирование такого согласования. **В случае если профилактический визит проведен в течение 3 месяцев до даты проведения планового контрольного (надзорного) мероприятия, контрольный (надзорный) орган вправе принять решение об исключении планового контрольного (надзорного) мероприятия из плана плановых контрольных (надзорных) мероприятий».**

Постановление вступило в силу 30.12.2022г.