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

**Внесены изменения в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=DD549A8D46BDB76EF0D9DE874F68F666D51D6DB5C1B9F31ED6C255E406E5CDF25FE17608C363DEAA45F65A516CIAZ7I) от 13.06.2023г. №259-ФЗ).

После внесенных изменений статья 63 ТК РФ действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

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

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=DA88C96771D68BD060CDE201F1825230AB66785EC91F42F1E368D13FE4074987D005D32ACCC92C5587B7A06988352973DFF57F6FB33B28D1w3e4I) оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

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

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

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

Федеральный закон вступил в силу 13.06.2023г.

**Утверждены Правила исчисления среднего заработка по последнему месту работы (службы)** (Постановление Правительства РФ от 24.06.2023г. №1026).

**ПРАВИЛА**

**ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПО ПОСЛЕДНЕМУ МЕСТУ**

**РАБОТЫ (СЛУЖБЫ)**

1. Настоящие Правила определяют порядок исчисления среднего заработка по последнему месту работы (службы) в целях, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA44F82083ACE9E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EEC19FFDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - средний заработок).

2. Средний заработок исчисляется за 3 календарных месяца, предшествующих календарному месяцу перед месяцем увольнения гражданина (далее - расчетный период), за исключением среднего заработка граждан, указанных в [подпункте "в" пункта 5](#Par15) настоящих Правил, для которых расчетным периодом являются 3 календарных месяца, предшествовавшие месяцу призыва на военную службу.

3. Средний заработок, за исключением случаев, указанных в [пункте 5](#Par12) настоящих Правил, исчисляется органами службы занятости на основе сведений о выплатах и иных вознаграждениях (далее - доход) по последнему месту работы (службы) за расчетный период с учетом следующих особенностей:

а) в случае если в каком-либо из месяцев расчетного периода у гражданина отсутствовал доход (сведения о доходе) и (или) имелся период временной нетрудоспособности, при исчислении среднего заработка в качестве расчетного периода используется иной период, ближайший к месяцу увольнения и равный расчетному периоду, в пределах 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу увольнения;

б) в случае если в каком-либо из месяцев периода, используемого в качестве расчетного в соответствии с [подпунктом "а"](#Par7) настоящего пункта, у гражданина отсутствовал доход (сведения о доходе) и (или) имелся период временной нетрудоспособности, в качестве расчетного периода используется период, равный 2 последовательным календарным месяцам, ближайшим к месяцу увольнения, в пределах 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу увольнения;

в) в случае если в каком-либо из месяцев периода, используемого в качестве расчетного в соответствии с [подпунктом "б"](#Par8) настоящего пункта, у гражданина отсутствовал доход (сведения о доходе) и (или) имелся период временной нетрудоспособности, в качестве расчетного периода используется период, равный одному календарному месяцу, ближайшему к месяцу увольнения, в пределах 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу увольнения, за исключением случая, указанного в [подпункте "б" пункта 5](#Par14) настоящих Правил;

г) в случае если гражданин принят на работу позднее первого рабочего дня календарного месяца, месяц приема гражданина на работу не включается в расчетный период или период, принятый в качестве расчетного в соответствии с [подпунктами "а"](#Par7) - ["в"](#Par9) настоящего пункта.

4. Средний заработок исчисляется органами службы занятости путем деления суммы дохода гражданина за расчетный период или период, используемый в качестве расчетного, на количество месяцев в соответствующем периоде.

5. Средний заработок исчисляется работодателем в порядке, предусмотренном [пунктами 6](#Par18) - [15](#Par32) настоящих Правил, в случаях если:

а) гражданин находился в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком в течение 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу увольнения;

б) у гражданина отсутствовал доход (сведения о доходе) или хотя бы один полностью отработанный календарный месяц в пределах 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу увольнения;

в) гражданин уволен с военной службы по призыву;

г) гражданин уволен из международной организации (ее представительства), осуществляющей деятельность на территории Российской Федерации, на основании положений международных договоров, предусматривающих освобождение должностных лиц и сотрудников указанной международной организации от уплаты налогов на заработную плату или иное вознаграждение;

д) оплата труда гражданина осуществлялась в иностранной валюте, получаемой от финансируемых из федерального бюджета государственных учреждений или организаций, направивших его на работу за границу, в случае отсутствия сведений о доходе в соответствии с [пунктом 3](#Par6) настоящих Правил.

6. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, предусмотренные [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA24D880F3FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EAC199FDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (далее - Положение), применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

7. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в порядке, установленном [пунктом 15](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA24D880F3FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EAC59FFDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) Положения.

8. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты, указанные в [пункте 3](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA24D880F3FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EAC29CFDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) Положения.

9. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, указанные в [пункте 5](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA24D880F3FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EAC39BFDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) Положения.

10. В случае если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с [пунктом 9](#Par21) настоящих Правил, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному, в пределах 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу увольнения (далее - предшествующий период).

11. В случае если работник за расчетный период или предшествующий период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце увольнения.

12. В случае если работник за расчетный период или предшествующий период, а также в месяце увольнения не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в связи с периодами, указанными в [пункте 5](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA24D880F3FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EAC39BFDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) Положения, средний заработок определяется путем суммирования установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), компенсационных выплат, в том числе выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда (в виде [коэффициентов](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA14C88003FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB0031E416F723F4C09CE8F2E336U4w2H) и [процентных надбавок](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA14C88003FC79E6D1FB30DBF72F4A5BB1231BC1AF527EAC193FDA4B270146E787FFA329503B42032U8wAH) к заработной плате), а также стимулирующих выплат, за исключением выплат премиального характера.

13. Для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, или за предшествующий период, или за фактически отработанные дни в месяце увольнения, на количество дней, фактически отработанных в соответствующем периоде.

Средний заработок определяется путем умножения среднего дневного заработка на среднемесячное число рабочих дней в расчетном периоде (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в организации).

При установлении работнику неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 5-дневной (6-дневной) рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.

14. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на среднемесячное количество рабочих часов по графику работника в расчетном периоде.

15. Заработная плата, выплаченная работнику в иностранной валюте, пересчитывается в рубли по курсу, установленному Центральным банком Российской Федерации, на день увольнения работника.

Постановление вступило в силу 04.07.2023г.

**Внесены изменения в 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 08.06.2023г. №947).

После внесенных изменений 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 действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00CA875BD6F4F3D51AEF1D9D5DB89CA9AG671I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93479E68B5D93B7F1288DD2911E1E9E36AFD32CF0EE0BA43FEE2B18G373I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93479E68B5D93B7F1288DD2911E1E9E36AFD32CF0EE0BA43FEE2B18G373I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA326EB204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F6F00EA52AB87A5E655EA8EBC7D2C295C89860G071I) Трудового кодекса Российской Федерации, не применяются до **1 июля 2024 г.**

8. Расторжение трудовых договоров, заключенных с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, которые установлены Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA624EA204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F7F003A32AB87A5E655EA8EBC7D2C295C89860G071I) Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

[Абзац второй](#Par22) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA128EB204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I), 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](#Par36) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F6F30DA32AB87A5E655EA8EBC7D2C295C89860G071I) 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](#Par35) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F6F30DA32AB87A5E655EA8EBC7D2C295C89860G071I) 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](#Par36) настоящего документа.

Формирование сведений о трудовой деятельности работников, впервые поступающих на работу после 1 января 2024 г., осуществляется в соответствии со [статьей 66.1](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F6F30DA32AB87A5E655EA8EBC7D2C295C89860G071I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F009A626E4204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93272E68A55C4E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA320EC204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F6F20BAA2AB87A5E655EA8EBC7D2C295C89860G071I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426AB9A7BF9F20FBD21EB35183051GA79I) Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если работник, принятый на работу в соответствии с [абзацами первым](#Par47) - [четвертым](#Par50) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F0F903A875BD6F4F3D51AEF1D9D5DB89CA9AG671I) Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его согласия на другую работу.

Требования [абзацев первого](#Par47) - [шестого](#Par52) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BAB29EA204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F7F209A875BD6F4F3D51AEF1D9D5DB89CA9AG671I) 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](#Par68) и [второго](#Par69) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F6F90AA875BD6F4F3D51AEF1D9D5DB89CA9AG671I), 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93272E48652C1E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA228E9204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93272E48652C1E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA228E9204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае возникновения обстоятельств, указанных в [части 1 статьи 17](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93272E48652C1E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA228E9204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](#Par75) и [30](#Par76) настоящего документа результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) могут использоваться для целей, определенных [статьей 7](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93272E48652C1E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA324EE204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93272E48652C1E0F379D8DC94164EC426B99A23F5F00BA320EA204E6117FFE2DBD6DB8BCD86600214G275I) "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. Требования о представлении сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей, предусмотренные законодательством Российской Федерации, не распространяются на:**

**а) лиц, поступающих на должности руководителей федеральных государственных учреждений, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, и руководителей таких федеральных государственных учреждений - до 1 января 2024 г.;**

**б) лиц, поступающих на должности руководителей государственных учреждений Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и муниципальных учреждений, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, и руководителей таких государственных (муниципальных) учреждений - до 1 января 2026 г.;**

**в) граждан, претендующих на замещение должностей в расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области территориальных органах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, обособленных подразделениях (филиалах) государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов, публично-правовых компаний, а также организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, или в их обособленных подразделениях (филиалах), включенных в перечни, установленные соответственно нормативными актами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, нормативными актами государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов, публично-правовых компаний, нормативными правовыми актами федеральных государственных органов, и работников, замещающих такие должности, - до 1 января 2024 г.;**

**г) граждан, претендующих на должности в Центральном банке Российской Федерации, осуществление полномочий по которым влечет за собой обязанность представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, исполнение служебных обязанностей по которым осуществляется в территориальных учреждениях Центрального банка Российской Федерации, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, и служащих Центрального банка Российской Федерации, занимающих такие должности, - до 1 января 2024 г.**

**37. Требования о представлении сведений о своих расходах, а также о расходах своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей, предусмотренные законодательством Российской Федерации, не распространяются на работников, замещающих должности, указанные в** [**подпункте "в" пункта 36**](#Par88) **настоящего документа, а также на служащих Центрального банка Российской Федерации, занимающих должности в Центральном банке Российской Федерации, указанные в** [**подпункте "г" пункта 36**](#Par89) **настоящего документа, до 1 января 2024 г.**

**37(1). Обязанность передавать в целях предотвращения конфликта интересов в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации принадлежащие ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) не распространяется на работников, замещающих должности, указанные в** [**подпункте "в" пункта 36**](#Par88) **настоящего документа, а также на служащих Центрального банка Российской Федерации, занимающих должности в Центральном банке Российской Федерации, исполнение служебных обязанностей по которым осуществляется в территориальных учреждениях Центрального банка Российской Федерации, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, до 1 января 2026 г.**

**37(2). На работников, замещающих должности в расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области территориальных органах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, обособленных подразделениях (филиалах) государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов, публично-правовых компаний, а также в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, или в их обособленных подразделениях (филиалах), и на служащих Центрального банка Российской Федерации, занимающих должности в Центральном банке Российской Федерации, исполнение служебных обязанностей по которым осуществляется в территориальных учреждениях Центрального банка Российской Федерации, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, не распространяется запрет открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами в отношении счетов (вкладов, наличных денежных средств, ценностей), которые были открыты (размещены, хранились) до 30 сентября 2022 г. в иностранных банках, расположенных на территории Украины, в случае невозможности соблюдения указанного запрета по не зависящим от них причинам.**

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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F0F502A875BD6F4F3D51AEF1D9D5DB89CA9AG671I) 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](consultantplus://offline/ref=724BBCECDE477134497B5F0EBB8987A93274E08957C3E0F379D8DC94164EC426B99A23F0F808A875BD6F4F3D51AEF1D9D5DB89CA9AG671I) Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой дополнительной компенсации работнику в размере полуторамесячного заработка.

Постановление вступило в силу 10.06.2023г.

**Утверждены нормы рабочего времени, времени отдыха, нормы времени управления транспортным средством для физических лиц, Правила учета рабочего времени, времени отдыха, времени управления транспортным средством физическими лицами и внесены изменения в Правила дорожного движения Российской Федерации** (Постановление Правительства РФ от 02.06.2023г. №908).

**НОРМЫ**

**РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, НОРМЫ ВРЕМЕНИ УПРАВЛЕНИЯ**

**ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**

1. Настоящий документ предназначен для применения физическими лицами.

2. В настоящем документе понятие "физическое лицо" используется в значении, установленном Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9F2D05341953C6CC862B61A23759F6D527DA62404ECC3E1DFA0316D1A6AB0741DB33AD41F85BB1ZER2J) "Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации".

3. Нормальная продолжительность рабочего времени физического лица должна составлять не более 40 часов в календарную неделю.

Продолжительность ежедневного рабочего времени физического лица при 5-дневной рабочей неделе не должна превышать 8 часов.

В случае если по условиям работы физического лица не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, физическое лицо вправе использовать суммированный учет рабочего времени, которое не должно превышать нормальной продолжительности рабочих часов за учетный период, составляющий один месяц.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного рабочего времени физического лица не должна превышать 10 часов. Увеличение этого времени, но не более чем на 2 часа, допускается при условии соблюдения требований, предусмотренных [пунктом 26.2](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA66424EC76B4AB5024A97F7B80542DB31AA5DZFR9J) Правил дорожного движения Российской Федерации, утвержденных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 23 октября 1993 г. N 1090 "О правилах дорожного движения" (далее - Правила дорожного движения), в целях завершения заказа легкового такси. При этом рабочее время считается оконченным после заполнения журнала учета рабочего времени, времени отдыха, времени управления транспортным средством после завершения этого заказа.

4. По решению физического лица рабочее время может быть разделено на части. Перерыв между частями рабочего времени допускается не позднее чем через 5 часов после начала рабочего времени.

При разделении рабочего времени на части суммарное время перерывов между частями рабочего времени не может превышать 5 часов.

Время перерыва между частями рабочего времени в рабочее время не включается.

5. Рабочее время физического лица включает:

а) время управления транспортным средством;

б) время перерывов для отдыха от управления транспортным средством;

в) время, не связанное с управлением транспортным средством.

6. Рабочее время физического лица, не связанное с управлением транспортным средством, включает:

а) время прохождения предрейсового контроля технического состояния транспортных средств и проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств;

б) время ожидания получения заказа от службы заказа легкового такси;

в) время стоянки в ожидании посадки и высадки пассажиров;

г) время проведения работ по устранению возникших неисправностей транспортного средства, выполняемых физическим лицом самостоятельно;

д) время заполнения журнала регистрации заказов легкового такси (в случае если условиями договора, заключенного физическим лицом со службой заказа легкового такси, исполнение требований к ведению журнала регистрации заказов легкового такси не возложено на службу заказа легкового такси);

е) время заполнения журнала учета рабочего времени, времени отдыха, времени управления транспортным средством.

7. Время перерывов для отдыха от управления транспортным средством не должно быть меньше значений, установленных [пунктом 26.1](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA654449C76B4AB5024A97F7B80542DB31AA5DZFR9J) Правил дорожного движения.

8. Время управления транспортным средством не должно превышать значений, установленных [пунктом 26.2](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA66424EC76B4AB5024A97F7B80542DB31AA5DZFR9J) Правил дорожного движения.

9. При 5-дневной рабочей неделе продолжительность ежедневного отдыха физического лица не должна быть меньше двойной продолжительности рабочего времени в предшествующий отдыху рабочий день. Продолжительность еженедельного отдыха не должна быть меньше 45 часов подряд.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха не должна быть меньше значений, установленных [пунктом 26.3](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA66424AC76B4AB5024A97F7B80542DB31AA5DZFR9J) Правил дорожного движения.

**ПРАВИЛА**

**УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ВРЕМЕНИ УПРАВЛЕНИЯ**

**ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ**

1. Настоящие Правила определяют порядок учета рабочего времени, времени отдыха, времени управления транспортным средством и предназначены для применения физическими лицами.

2. В настоящих Правилах понятия "физическое лицо" и "разрешение" используются в значениях, установленных Федеральным законом "Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации".

3. Учет рабочего времени, времени отдыха, времени управления транспортным средством должен осуществляться физическим лицом посредством ведения журнала учета рабочего времени, времени отдыха, времени управления транспортным средством (далее - журнал учета времени).

4. Журнал учета времени должен содержать следующие сведения:

а) фамилия, имя и отчество (при наличии) физического лица;

б) номер записи в региональном реестре перевозчиков легковым такси;

в) сведения о разрешении и сроке его действия.

5. Физическое лицо должно вносить в журнал учета времени следующие сведения:

а) государственный регистрационный номер транспортного средства, на котором осуществляется деятельность по перевозке пассажиров и багажа легковым такси;

б) дата (число, месяц, год) и время (часы, минуты) начала рабочего времени;

в) каждое время (часы, минуты) начала и окончания управления транспортным средством, связанного с выполнением заказа легкового такси;

г) каждое время (часы, минуты) начала и окончания перерыва между частями рабочего времени (в случае разделения рабочего времени на части) с указанием продолжительности такого перерыва;

д) дата (число, месяц, год) и время (часы, минуты) окончания рабочего времени;

е) дата (число, месяц, год) и время (часы, минуты) начала и окончания ежедневного или еженедельного отдыха, обязанность соблюдения которых установлена [Правилами](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA62404ECC3E1EFA0316D1A6AB0741DB33AD41F85BB1ZER2J) дорожного движения Российской Федерации, утвержденными постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 23 октября 1993 г. N 1090 "О правилах дорожного движения", с указанием общей продолжительности каждого такого отдыха;

ж) суммарное время (часы, минуты) управления транспортным средством, связанного с выполнением заказа легкового такси, в течение рабочего времени;

з) суммарное время (часы, минуты) управления транспортным средством, связанного с выполнением заказа легкового такси, в течение каждой календарной недели и каждых 2 подряд календарных недель.

6. Сведения, указанные в [подпункте "а" пункта 5](#Par50) настоящих Правил, должны быть внесены в журнал учета времени в момент начала рабочего времени, а также до начала осуществления очередного заказа легкового такси в каждом случае замены транспортного средства, произведенной со времени начала до времени окончания рабочего времени.

Сведения, указанные в [подпункте "б" пункта 5](#Par51) настоящих Правил, должны быть внесены в журнал учета времени в момент начала рабочего времени, а сведения, указанные в [подпунктах "д"](#Par54) и ["ж" пункта 5](#Par56) настоящих Правил, - в момент его окончания.

Сведения, указанные в [подпунктах "в"](#Par52) и ["г" пункта 5](#Par53) настоящих Правил, должны быть внесены в журнал учета времени до начала выполнения очередного заказа легкового такси.

Сведения, указанные в [подпункте "е" пункта 5](#Par55) настоящих Правил, относящиеся к ежедневному отдыху, должны быть внесены в журнал учета времени до начала очередного рабочего времени.

Сведения, указанные в [подпункте "е" пункта 5](#Par55) настоящих Правил, относящиеся к еженедельному отдыху, а также сведения, указанные в подпункте "з" пункта 5 настоящих Правил, должны быть внесены в журнал учета времени в последний день каждой календарной недели.

Сведения, указанные в [подпунктах "б"](#Par51) - ["е" пункта 5](#Par55) настоящих Правил, должны вноситься в журнал учета времени в хронологическом порядке.

7. Допускается не вносить в журнал учета времени сведения, указанные в [подпункте "в" пункта 5](#Par52) настоящих Правил. В этом случае рабочее время физического лица считается временем управления транспортным средством.

8. Каждая запись, вносимая в журнал учета времени, должна быть заверена собственноручной подписью физического лица.

9. Журнал учета времени должен быть прошит, пронумерован и заверен физическим лицом с указанием общего количества страниц. Исправления нумерации количества страниц не допускается.

10. Допускается не осуществлять ведение журнала учета времени в случае использования физическим лицом в целях учета рабочего времени физического лица, времени его отдыха и времени управления транспортным средством тахографа для легкового такси, устанавливаемого на легковом такси в соответствии с порядком оснащения транспортных средств тахографами, утверждаемым Министерством транспорта Российской Федерации в соответствии с [пунктом 1](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FC99F2305301453C6CC862B61A23759F6D527DA62404ECC3F1EFA0316D1A6AB0741DB33AD41F85BB1ZER2J) постановления Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2012 г. N 1213 "О требованиях к тахографам, категориях и видах оснащаемых ими транспортных средств, порядке оснащения транспортных средств тахографами, правилах их использования, обслуживания и контроля их работы".

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

**КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В ПРАВИЛА ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. [Абзац третий пункта 26.3](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA65454EC76B4AB5024A97F7B80542DB31AA5DZFR9J) после предложения третьего дополнить предложением следующего содержания:

"Этот период отдыха должен быть присоединен к ежедневному отдыху продолжительностью не менее 9 часов или к очередному еженедельному отдыху.".

2. [Примечание](consultantplus://offline/ref=E852F40B80DB40C74BA7BB32B55E2F2FCC9E2300331453C6CC862B61A23759F6D527DA65454FC76B4AB5024A97F7B80542DB31AA5DZFR9J) к разделу 26 изложить в следующей редакции:

"Примечание. Положения настоящего раздела применяются в отношении физических лиц, осуществляющих эксплуатацию грузовых автомобилей, разрешенная максимальная масса которых превышает 3500 килограммов, и автобусов, а также физических лиц, применяющих специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход", не являющихся индивидуальными предпринимателями и которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставлено право на осуществление деятельности по перевозке пассажиров и багажа легковым такси.

Указанные физические лица по требованию должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора) в области безопасности дорожного движения, предоставляют доступ к тахографу и карте водителя, используемой совместно с тахографом, а также осуществляют по требованию этих должностных лиц вывод на печать информации из тахографа (при наличии тахографа и карты водителя, используемой совместно с тахографом).".

Постановление вступает в силу 01.09.2023г. и действует до 01.03.2029г.

**Минтруд РФ проинформировал об усовершенствовании расчета среднего заработка для пособия по безработице** (Информация Минтруда РФ от 27.06.2023г.)

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИЯ**

**УСОВЕРШЕНСТВОВАН РАСЧЕТ**

**СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ**

**Усовершенствован подход к исчислению среднего заработка гражданина по последнему месту работы, от которого зависит размер пособия по безработице. Принято соответствующее** [**постановление**](consultantplus://offline/ref=8494714AA77924B3F178113DCFCDD2ED24C5CC0DA696E4FA2CFB15A5452C74F6906D3DEC1ECB0097691F88E71E5C7124FDF49707B986FF67I510H) **Правительства РФ.**

**Для расчета среднего заработка будут использоваться сведения о размере общего дохода гражданина. Ранее при его расчете применялись данные о выплатах и вознаграждениях, на которые были начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование. Однако, в ряде случаев граждане освобождены от их уплаты. Например, когда работник находился на больничном. Теперь эти периоды также будут учитываться при назначении пособия.**

**Кроме того, изменен период, за который производится расчет среднего заработка. Он может быть, как и раньше, трехмесячным, но в тех случаях, когда работник был на больничном, и его доход оказался ниже доходов в другие периоды трудовой деятельности, расчетный период будет сдвигаться с интервалом в один месяц. Так, если гражданин, уволившийся в июне, болел в апреле, расчетный период с февраля - апреля будет смещен на январь - март. Такое смещение при необходимости возможно в пределах 12 месяцев, предшествующих месяцу увольнения. При отсутствии трех полностью отработанных месяцев в пределах года в качестве расчетных могут использоваться два или один полностью отработанный месяц.**

**В случае, если сотрудник отработал менее одного месяца, то расчет среднего заработка будет производится работодателем исходя из фактически отработанного времени.**

Информация опубликована на сайте https://mintrud.gov.ru по состоянию на 27.06.2023.

**Минтруд РФ разъяснил порядок применения положений Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах в целях содействия в трудоустройстве лиц, вынужденно покинувших территории Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики и прибывших в Российскую Федерацию** (Письмо Минтруда РФ от 06 июня 2023г. №14-3/10/В-8577).

**ИНФОРМАЦИЯ**

**ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЙ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО**

**РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО**

**СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 И 2023 ГОДАХ В ЦЕЛЯХ**

**СОДЕЙСТВИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛИЦ, ВЫНУЖДЕННО ПОКИНУВШИХ**

**ТЕРРИТОРИИ УКРАИНЫ, ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ЛУГАНСКОЙ**

**НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПРИБЫВШИХ В РОССИЙСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ**

1. [Пунктом 7](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF948142264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI) Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. N 511 (далее - Особенности), для гибкой подстройки к текущим условиям и применения востребованных рынком труда компетенций работников предусмотрена возможность упрощенного заключения трудового договора с отдельными категориями работников.

2. Если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3B91E1995286C13B81B73D4AB2D490EF948144251A094F22456E327FB5CA7E14C6EB1CDEBCP9TCI) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3. Для таких случаев [Особенностями](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF948141264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI) предусмотрено две траектории заключения трудового договора в упрощенном порядке - без предъявления документов об образовании или квалификации, на основании правил и порядков подтверждения квалификации, установленных работодателем с учетом мнения представительного органа работников [(траектория-1)](#Par14), или на основании свидетельства о квалификации, выданного в рамках независимой оценки квалификации [(траектория-2)](#Par23).

Перечни профессий, должностей, специальностей, по которым возможно заключение трудового договора в рамках реализации [Особенностей](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF948141264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI), утверждены [приказом](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3D98E09F5086C13B81B73D4AB2D490FD94D9482F1D1E44710A286770PBT4I) Минтруда России от 21 декабря 2022 г. N 804н (далее - Перечни).

4. С Перечнями можно ознакомиться на официальном сайте правовой информации по адресу http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301300026, на сайте Минтруда России по адресу https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2572.

Также информация размещена на сайте Работа в России по адресу https://trudvsem.ru/information-pages/forced-arrivals.

5. Траектория-1.

5.1. [Подпунктом "а" пункта 7](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF94814D264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI) Особенностей предусмотрена возможность заключения трудового договора с работником для выполнения работы, по которой требуются специальные знания или специальная подготовка, с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В этих целях необходимо ознакомиться с соответствующим перечнем (по ссылкам, приведенным выше в [пункте 4](#Par12)).

5.2. Работодатель, заинтересованный в приеме на работу работника в соответствии с [подпунктом "а" пункта 7](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF94814D264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI) Особенностей, определяет наличие по выбранной из перечня профессии (должности, специальности) льгот, ограничений или компенсаций.

Если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3B91E1995286C13B81B73D4AB2D490EF948144251A094F22456E327FB5CA7E14C6EB1CDEBCP9TCI) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

В случае, если по выбранной профессии (должности, специальности) предусмотрены льготы, ограничения либо предоставление компенсаций, то работодатель локальным нормативным актом утверждает правила подтверждения квалификации работника.

Локальный нормативный акт утверждается с учетом мнения представительного органа работников.

Работник должен будет подтвердить свою квалификацию по правилам, установленным работодателем локальным нормативным актом.

5.3. В случае, если предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений не предусмотрено, то работодатель самостоятельно принимает решение о приеме работника на работу без учета положений [Особенностей](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF948141264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI).

6. Траектория-2.

6.1. [Подпунктом "б" пункта 7](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF94814C264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI) Особенностей предусмотрена возможность заключения трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78F93E90E2905186C13B81B73D4AB2D490FD94D9482F1D1E44710A286770PBT4I) от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

В этих целях необходимо ознакомиться с соответствующим перечнем (по ссылкам, приведенным выше в [пункте 4](#Par12)).

6.2. Работодатель, заинтересованный в приеме на работу работника в соответствии с [подпунктом "б" пункта 7](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3C97E29A5786C13B81B73D4AB2D490EF94814C264D5100231928636CB7C97E16C1F7P1TDI) Особенностей, определяет наличие по выбранной из перечня профессии (должности, специальности) льгот, ограничений или компенсаций.

В случае, если по выбранной из перечня профессии (должности, специальности) предусмотрены льготы, ограничения либо предоставление компенсаций, то прием на работу возможен при условии прохождения работником независимой оценки квалификации.

В случае, если льгот, ограничений, предоставление компенсаций не предусмотрено, то работодатель самостоятельно принимает решение о приеме на работу.

6.3. Независимая оценка квалификации - процедура подтверждения квалификации соискателя положениям профессионального стандарта.

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций.

7. В случае выбора [Траектории-2](#Par23) рекомендуется проинформировать граждан о возможности прохождения независимой оценки квалификации, в том числе:

7.1. О праве граждан на прохождение независимой оценки квалификации для подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта и квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. О перечне профессиональных квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78F93E90E2905186C13B81B73D4AB2D490FD94D9482F1D1E44710A286770PBT4I) N 238-ФЗ, без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации.

8. Прохождение независимой оценки квалификации возможно для всех лиц, претендующих на осуществление определенного вида профессиональной деятельности.

Исключение в данном случае могут быть только для лиц, для которых ограничения установлены законодательством (возраст, отсутствие особого допуска и т.п.).

9. Порядок проведения независимой оценки квалификации утвержден [постановлением](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78F93E97E4905786C13B81B73D4AB2D490FD94D9482F1D1E44710A286770PBT4I) Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. N 1204 "Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена" и размещен на сайте https://nark.ru/upload/iblock/317/3173c73b84e0d8e7ae3678fbd8056b72.pdf.

В соответствии со [статьей 4](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78F93E90E2905186C13B81B73D4AB2D490EF9481442D190047741F7E3636E2C36210DFF519C0BC9F92PATEI) Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя.

В соответствии со [статьей 196](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3B91E1995286C13B81B73D4AB2D490EF9481472F1F024F22456E327FB5CA7E14C6EB1CDEBCP9TCI) Трудового кодекса Российской Федерации необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения ими дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

При этом в соответствии со [статьей 187](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78FF3B91E1995286C13B81B73D4AB2D490EF9481472F1F004F22456E327FB5CA7E14C6EB1CDEBCP9TCI) Трудового кодекса Российской Федерации при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

10. Порядок подачи заявления для проведения независимой оценки квалификации (в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=D7B7DE406CA3E398D62B2D4D7BAEBA78F93E99E3995686C13B81B73D4AB2D490FD94D9482F1D1E44710A286770PBT4I) Минтруда России от 2 декабря 2016 г. N 706н) и другие нормативные правовые акты, регламентирующие проведение независимой оценки квалификации, размещены на сайте https://nok-nark.ru/normative.

Заявление подается в центр оценки квалификаций (лично, либо через законного представителя, либо в форме электронного документа, либо почтовым отправлением).

К заявлению прилагаются документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, указанные в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации по адресу https://nok-nark.ru/pk/list/.

Информация о центрах оценки квалификаций указана в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации по адресу https://nok-nark.ru/cok/list. На сайте есть интерактивная карта для удобства выбора региона для прохождения независимой оценки квалификации.

11. Сведения о квалификациях, местах проведения профессиональных экзаменов, а также примеры оценочных заданий, используемых в процедуре независимой оценке квалификации, размещаются в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее - Реестр), размещенном по адресу https://nok-nark.ru.

На сайте Национального агентства развития квалификаций, как оператора системы независимой оценки квалификации (https://nark.ru), размещены информационные материалы, которые могут быть использованы сотрудниками центров занятости населения при взаимодействии с гражданами либо гражданами самостоятельно:

инфографика, представляющая алгоритм прохождения профессионального экзамена: https://nark.ru/upload/iblock/68e/listovka-grazhdanin.pdf

видеоролик о независимой оценке квалификации: https://www.youtube.com/watch?v=AJNsmrhKzKc

ответы на типовые вопросы по прохождению независимой оценки квалификации: https://nark.ru/faq.

При проведении консультаций сотрудниками центров занятости населения целесообразно оказывать содействие гражданам:

- в работе с Реестром, в первую очередь - с поиском сведений о квалификации, о центрах оценки квалификаций и ближайшем месте проведения профессионального экзамена, максимально удобного для соискателя;

- в установлении взаимодействия соискателя с центром оценки квалификаций, в целях прохождения им профессионального экзамена - при необходимости.

Переход из Реестра на сайт выбранного центра оценки квалификаций позволит получить информацию о подаче заявления, оформлении документов для прохождения профессионального экзамена, подготовке к профессиональному экзамену, его прохождении и получении документов по результатам независимой оценки квалификации.

Центры занятости населения могут разместить на своих сайтах ссылки на сайты Национального агентства развития квалификаций и Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации.