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

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 14.07.2022г. №240-ФЗ).

Статьи Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) после внесенных изменений будут действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий**

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F879687770F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с [частью первой](#Par3) настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#Par29) настоящего Кодекса) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном [статьями 66.1](#Par29) и [84.1](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FC7A62792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E) настоящего Кодекса.

**Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

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

паспорт или [иной документ](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90CC6557A0F191AAB4ED4F9C5325C76FCDC242BF4796C6C7BABD8E594EDmBT2E), удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#Par29) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

[документ](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90EC15F7E091C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727AA1CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E), подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90EC6587A0C1D1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B7279A1CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в [порядке](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECA5D7D0C141AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B7279A2CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) и по [форме](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECA5D7D0C141AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B767AABCDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E), которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и [постановлениями](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECB55780B1B1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B737BAACDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

При заключении трудового договора впервые работодателем [оформляется](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECA597E0A1A1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727CA0CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F879687770F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган **Фонда пенсионного и социального страхования** Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F879687770F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**Статья 66.1. Сведения о трудовой деятельности**

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C25478031F1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727CAACDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете **в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования**, для хранения в информационных ресурсах **Фонда пенсионного и социального страхования** Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90EC55B7F0F181AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727EA5CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7B6E7B70F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7B6E7B70F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

**Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование [системы управления](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7F687170F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным [требованиям](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7E6B7570F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию [мероприятий](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C25E7B031D1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727AA7CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном [законодательством](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECA54790B141AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B7078A2CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90EC75970031F1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727CA3CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7F6E7670F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C259790C191AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727AAACDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований [законодательства](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05F7F091D1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B737EA4CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию [первой помощи](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C2597E0C1B1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B717FA0CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB706D7570F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

[санитарно-бытовое обслуживание](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7F697B70F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) и медицинское обеспечение работников в соответствии с [требованиями](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7E6B7570F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов **Фонда пенсионного и социального страхования** Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное [страхование](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C35C7A02151AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727FA4CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F87A627070F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной [программой](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECB587B08181AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB7C6B792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E) реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный [перечень](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C25E7B0A1A1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727AA3CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом**

При заключении трудового договора с [работодателем - физическим лицом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8706B792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E) работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все [условия](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FA7C6E792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E), существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

представлять в соответствующий территориальный орган **Фонда пенсионного и социального страхования** Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

**Статья 327.2. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду со сведениями, предусмотренными [частью первой статьи 57](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FA7B62792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E) настоящего Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными [договорами](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C3597E0C1D1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786A727FA6CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание, разрешении на временное проживание в целях получения образования, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E790C141AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727CA3CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными [частью второй статьи 57](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FA7C6E792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E) настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, **являющимся в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом, временно пребывающим на территории Российской Федерации (далее - высококвалифицированный специалист),** за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными [договорами](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C3597E0C1D1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786D767EA0CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, **являющемуся высококвалифицированным специалистом,** должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

**Статья 327.3. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу**

Наряду с документами, предусмотренными [статьей 65](#Par7) настоящего Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся **высококвалифицированным специалистом,** и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации **высококвалифицированным специалистом**. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся **высококвалифицированным специалистом**, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном [частью третьей статьи 57](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FA7D6E792FF282B299EEB70C61FD5CDBCBDFm3T9E) настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

**Статья 327.5. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду со случаями, указанными в [статье 76](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B777FA4CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся **высококвалифицированным специалистом**, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении **высококвалифицированного специалиста**.

**Статья 327.6. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B777EA4CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E), [основанием](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E790C141AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F87A6D7770F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

2) аннулирование разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

3) аннулирование разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

6) окончание срока действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся **высококвалифицированным специалистом**, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении **высококвалифицированного специалиста**;

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, [постановлениями](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECB5B7C0D1E1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727BA6CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E) Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с [частью второй статьи 327.4](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB786C7B70F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) настоящего Кодекса;

11) невозможность временного перевода работника в соответствии с [частью третьей статьи 327.4](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D909C05E7B081C1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473FB78637270F797A3C1E2B1157FF54AC7C9DD39mDT6E) настоящего Кодекса.

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](#Par138) - [8 части первой](#Par142) настоящей статьи, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному [пунктом 9 части первой](#Par144) настоящей статьи, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 10](#Par145) и [11 части первой](#Par146) настоящей статьи, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

**Статья 349.2. Особенности регулирования труда работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами**

На работников **Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации**, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и [порядке](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90FC35E710C1D1AAB4ED4F9C5325C76FCDC242BF4796C6C7BABD8E594EDmBT2E), которые установлены Правительством Российской Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работникам **Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации,** Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, их супругам и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=B14A7525EA1D3AC46D7B6508CA0208D90ECA5978081F1AAB4ED4F9C5325C76FCCE2473F8786B727AA2CDB3C5ABE51F60F25CD9C3C339D449mBT9E), запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Федеральный закон вступает в силу с 01.01.2023г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 14.07.2022г. №273-ФЗ).

Статьи ТК РФ после внесенных изменений будут действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**Статья 99. Сверхурочная работа**

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, **либо** неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **а также в случаях, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD307BED5F3BB9652DA50B5A4C3F4470E3A92AABA3E72936D055DE734D6B173377A90E9C319690B61jBL3J) и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD305BDD7FFB29652DA50B5A4C3F4470E3A92AABA3E73916F005DE734D6B173377A90E9C319690B61jBL3J), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**Статья 103. Сменная работа**

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

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

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD307BED5F3BB9652DA50B5A4C3F4470E3A92AABA3C7A93655507F7309FE578287C86F7C90769j0L9J) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.**

Работа в течение двух смен подряд запрещается, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

**Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

**Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, **либо** неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **а также в случаях, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD10DBCD5F3B0CB58D209B9A6C4FB18193DDBA6BB3E7391660A02E221C7E97F30628EE1D5056B09j6L1J) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD305BDD7FFB29652DA50B5A4C3F4470E3A92AABA3E73916F005DE734D6B173377A90E9C319690B61jBL3J), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

**Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

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

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, **если иное не предусмотрено настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.** При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.** Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

**Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, **если иное не предусмотрено настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD307BED5F3BB9652DA50B5A4C3F4470E3A92AABA3E71946C055DE734D6B173377A90E9C319690B61jBL3J)).

**Статья 152. Оплата сверхурочной работы**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим** [**Кодексом**](#Par94)**.**

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD307BED5F3BB9652DA50B5A4C3F4470E3A92AABC3F769A3A5012E66893E260367490EBCB05j6L9J) настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#Par85) настоящей статьи.

**Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда**

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

**При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать** [**особенности**](consultantplus://offline/ref=AA4733D53C8543538FA6673EB582D94BD307BFDDF0BA9652DA50B5A4C3F4470E3A92AABA3E73916F025DE734D6B173377A90E9C319690B61jBL3J) **правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.**

Федеральный закон вступил в силу 25.07.2022г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 14.07.2022г. №349-ФЗ).

Статьи Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) после внесенных изменений будут действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**Статья 214.2. Права работодателя в области охраны труда**

Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, **за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;**

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

**Статья 327.2. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду со сведениями, предусмотренными [частью первой статьи 57](consultantplus://offline/ref=184F760C3BFA420F82338784BD8F5EA0F1437C579B6B6DA216E4F28F68FF13F061262A718321168FA88C5D1BE92AA6B025922D8942a505C) настоящего Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными [договорами](consultantplus://offline/ref=184F760C3BFA420F82338784BD8F5EA0F1407B529F6A6DA216E4F28F68FF13F061262A7380291DDFFCC35C47AC78B5B12A922F815E5555ACaD02C) Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

**разрешении на временное проживание, разрешении на временное проживание в целях получения образования, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;**

виде на жительство, выданном в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=184F760C3BFA420F82338784BD8F5EA0F1437C559F636DA216E4F28F68FF13F061262A7380281DDCF9C35C47AC78B5B12A922F815E5555ACaD02C) о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными [частью второй статьи 57](consultantplus://offline/ref=184F760C3BFA420F82338784BD8F5EA0F1437C579B6B6DA216E4F28F68FF13F061262A71842D168FA88C5D1BE92AA6B025922D8942a505C) настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом, временно пребывающим на территории Российской Федерации (далее - высококвалифицированный специалист), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными [договорами](consultantplus://offline/ref=184F760C3BFA420F82338784BD8F5EA0F1407B529F6A6DA216E4F28F68FF13F061262A73802E19DEFAC35C47AC78B5B12A922F815E5555ACaD02C) Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

**Статья 327.3. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу**

Наряду с документами, предусмотренными [статьей 65](consultantplus://offline/ref=BA01BAA5585D1754E70DCB7BE47BEB31B2CF0FA6F436DF869B977AD7C873F723822C0363EA8D813A2A7DB4F29B84F43356078F5DE8329B33e929C) настоящего Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

**разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования,** за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном [частью третьей статьи 57](consultantplus://offline/ref=BA01BAA5585D1754E70DCB7BE47BEB31B2CF0FA6F436DF869B977AD7C873F723822C0361EF888E697D32B5AEDED6E73259078D55F4e322C) настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

**Статья 327.5. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду со случаями, указанными в [статье 76](consultantplus://offline/ref=FB1646922D0B8C597D8434895A9778D0EB97C7379FF1260568775232E7CF2F200C62E01B2D787723DE93CC6CA7706851ABF1DF605433DA730F35C) настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на временное проживание**, разрешения на временное проживание в целях получения образования,** за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении высококвалифицированного специалиста.

(в ред. Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=FB1646922D0B8C597D8434895A9778D0EB97C43394F4260568775232E7CF2F200C62E01B2D787225D993CC6CA7706851ABF1DF605433DA730F35C) от 14.07.2022 N 240-ФЗ)

**Статья 327.6. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=2F30B89535A40CC8303B67413708362ACE576CD8FB6173EBCEC2172F138FA9F615218D538DA8A93E495C02E8386BB7086021271615DB5637zC49C), [основанием](consultantplus://offline/ref=2F30B89535A40CC8303B67413708362ACE576CDAFF6973EBCEC2172F138FA9F615218D538FAEA9301A0612EC713FBD176737391C0BDBz544C) прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

2) аннулирование разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

3) аннулирование **разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования,** за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

6) окончание срока **действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования,** за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении высококвалифицированного специалиста;

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, [постановлениями](consultantplus://offline/ref=2F30B89535A40CC8303B67413708362AC95C69DFFE6373EBCEC2172F138FA9F615218D538DA8AC3B4B5C02E8386BB7086021271615DB5637zC49C) Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с [частью второй статьи 327.4](consultantplus://offline/ref=2F30B89535A40CC8303B67413708362ACE576CD8FB6173EBCEC2172F138FA9F615218D508DAFA5301A0612EC713FBD176737391C0BDBz544C) настоящего Кодекса;

11) невозможность временного перевода работника в соответствии с [частью третьей статьи 327.4](consultantplus://offline/ref=2F30B89535A40CC8303B67413708362ACE576CD8FB6173EBCEC2172F138FA9F615218D508DA0AC301A0612EC713FBD176737391C0BDBz544C) настоящего Кодекса.

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](#Par8) - [8 части первой](#Par12) настоящей статьи, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному [пунктом 9 части первой](#Par14) настоящей статьи, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 10](#Par15) и [11 части первой](#Par16) настоящей статьи, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2023 года, за исключением [пункта 1 статьи 1](#Par5) настоящего Федерального закона, который вступил в силу 14.07.2022г.

**Приостановлено действие Постановления Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. N 847** (Постановление Правительства РФ от 05.07.2022г. №1205).

Правительство Российской Федерации постановило приостановить до 1 января 2025г. действие Постановления Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. №847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения».

Постановление вступило в силу 06.07.2022г.

**В Кузбассе продлен срок ограничительных мероприятий** (Распоряжение Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 28.07.2022г. №131-рг).

Учитывая санитарно-эпидемиологическую обстановку, продлен по 31.08.2022г. срок мероприятий (в том числе ограничительных), предусмотренных [распоряжением](consultantplus://offline/ref=1FF847AA70D70A2A786BE24EBAD1FFF7C59F7232AC96D0872E6C4EB2B0BD24971CF4AC801C774AD8F5FA068CD15C8DC7F0f8aDD) Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 14.03.2020г. №21-рг «О введении режима «Повышенная готовность» на территории Кемеровской области - Кузбасса и мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Распоряжение вступило в силу 28.07.2022г.