**Новое в законодательстве (декабрь 2024):**

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 13.12.2024г. №470-ФЗ).

В статьи Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) внесены следующие изменения **(внесенные изменения выделены жирным шрифтом):**

**Статья 59. Срочный трудовой договор**

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных ([до двух месяцев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101722)) работ;

для выполнения [сезонных работ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=1102), когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу [за границу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101895);

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

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

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

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

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и [общественные работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482646&dst=100429);

с гражданами, направленными для прохождения [альтернативной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453988&dst=100136) гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в [районах Крайнего Севера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&dst=100028) и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451496&dst=100006) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

**с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации;**

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

с лицами, поступающими на работу по [совместительству](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=395);

с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными [законами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482646&dst=100420).

**Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением**

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 8 части первой статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=484) настоящего Кодекса.

**Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с** [**пунктом 8 части первой статьи 77**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=484) **настоящего Кодекса.** Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) [сокращения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100537) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) [несоответствия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=101183);

6) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100325) работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

в) разглашения охраняемой законом [тайны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100339) имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=105250) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482878&dst=122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451740&dst=6) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, **его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства,** его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100350) руководителем организации, **его заместителями, руководителем филиала, представительства,** его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100521) от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=487135&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

[Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335296&dst=100151) проведения аттестации ([пункт 3 части первой](#Par58) настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#Par56) или [3 части первой](#Par58) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#Par73) или [8 части первой](#Par73) настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#Par74) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482878&dst=184) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423871&dst=100013) 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.

**В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в том числе создающих угрозу массового высвобождения работников и влекущих необходимость принятия оперативных мер по обеспечению функционирования организаций и трудоустройства работников, Правительство Российской Федерации вправе устанавливать с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая временный перевод работников от одного работодателя к другому работодателю), срок действия которых составляет не более одного года с возможностью ежегодного продления этого срока (при необходимости).**

Статья 273. Общие положения

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

**Особенности регулирования труда, предусмотренные настоящей главой,** распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

**Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации**

**Трудовой договор с руководителем организации может быть заключен на неопределенный срок либо по соглашению сторон на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии с** [**частью второй статьи 59**](#Par22) **настоящего Кодекса.**

**В случае, когда в соответствии с** [**частью второй статьи 59**](#Par22) **настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.**

**Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и** [**другое**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=480520&dst=1419)**).**

**Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой** [**формы**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311005&dst=100010) **трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

**Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:**

**лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального государственного учреждения - в** [**порядке**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=170811&dst=100009)**, утверждаемом Правительством Российской Федерации;**

**лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта Российской Федерации, руководителем государственного учреждения субъекта Российской Федерации - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;**

**лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.**

**Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству**

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные [частью первой](#Par137) настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с [частью второй статьи 142](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=675) настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с [частью второй](#Par47) или [четвертой статьи 73](#Par49) настоящего Кодекса, **а также в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации в соответствии с** [**частями второй**](#Par109) **и** [**третьей статьи 252**](#Par111) **настоящего Кодекса.**

Федеральный закон №470-ФЗ вступил 13.12.2024г., за исключением [пункта 4 статьи 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493068&dst=100016) настоящего Федерального закона.

[Пункт 4 статьи 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493068&dst=100016) Федерального закона №470-ФЗ вступил в силу с 1 января 2025 года.

Статьей 2 Федерального закона №470-ФЗ установлено, что заключенные до дня вступления в силу Федерального закона №470-ФЗ с работниками, замещающими должности руководителей структурных подразделений организаций, трудовые договоры, в которых в качестве основания их заключения указан [абзац восьмой части второй статьи 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=390) ТК РФ (в редакции, действовавшей до дня вступления в силу Федерального закона №470-ФЗ), считаются заключенными на неопределенный срок при отсутствии иных предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами оснований для заключения срочных трудовых договоров, а в случае наличия таких оснований указанные трудовые договоры должны быть приведены в соответствие с положениями ТК РФ (в редакции Федерального закона №470-ФЗ) не позднее 1 марта 2025 года.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 26.12.2024г. №498-ФЗ).

В статьи Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) внесены следующие изменения **(внесенные изменения выделены жирным шрифтом):**

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) [сокращения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100537) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) [несоответствия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=101183);

6) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100325) работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

в) разглашения охраняемой законом [тайны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100339) имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=105250) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482878&dst=122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451740&dst=6) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100350) руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100521) от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, **службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации** или военной службы по контракту, заключенному в **период мобилизации, в период военного положения или в военное время,** либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

[Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335296&dst=100151) проведения аттестации ([пункт 3 части первой](#Par7) настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#Par5) или [3 части первой](#Par7) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#Par22) или [8 части первой](#Par22) настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#Par23) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482878&dst=184) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

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

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации **или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации**) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица [умершим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482692&dst=100242) или [безвестно отсутствующим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482692&dst=100232);

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по [мобилизации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999&dst=100005), объявленной Президентом Российской Федерации, **или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации** (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации **или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации** не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);

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

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

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

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) утратил силу. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&dst=100015) от 01.12.2014 N 409-ФЗ;

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](#Par56), [8](#Par64), [9](#Par66), [10](#Par68) или [13 части первой](#Par73) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Часть третья утратила силу. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&dst=100015) от 01.12.2014 N 409-ФЗ.

**Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, **направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время** либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

**Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=102376) беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные [частью второй](#Par91) настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, **направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время** либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

**Статья 341.1. Общие положения**

**Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с настоящей главой вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) (далее также - направляющая сторона), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.**

**Статья 341.1-1. Организации, имеющие право на осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)**

**Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:**

**1) частное агентство занятости - юридическое лицо, зарегистрированное на территории Российской Федерации и прошедшее аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и требования аккредитации частных агентств занятости на право осуществления такой деятельности устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) частное агентство занятости не вправе заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их к принимающей стороне по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются;**

**2) юридическое лицо, подведомственное федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, и уполномоченное указанным федеральным органом исполнительной власти на осуществление деятельности по временному направлению работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, а также к другим находящимся на территории Российской Федерации физическим или юридическим лицам в порядке, предусмотренном** [**статьей 341.2-1**](#Par163) **настоящего Кодекса;**

**3) другие юридические лица в случаях и порядке, которые предусмотрены** [**статьей 341.3**](#Par177) **настоящего Кодекса.**

**Статья 341.1-2. Договор о предоставлении труда работников (персонала)**

**Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором возмездного оказания услуг, по которому направляющая сторона, являющаяся исполнителем по указанному договору, временно направляет своих работников с их согласия к принимающей стороне, являющейся заказчиком по указанному договору, для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, а принимающая сторона обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и имеет право требовать от направляемых к ней работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с направляющей стороной.**

**Условия, порядок и срок предоставления труда работников (персонала), перечень должностей и численность направляемых работников (персонала) определяются договором о предоставлении труда работников (персонала).**

**Обязательным для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении принимаемых работников.**

**Если число работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 18 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая сторона принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном** [**статьей 372**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1292) **настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.**

**Статья 341.1-3. Ограничения на направление работников для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

**Направление работников для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:**

**1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;**

**2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки работ) у принимающей стороны, осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;**

**3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством,** **в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.**

**Настоящим Кодексом, другими федеральными законами могут быть установлены дополнительные ограничения на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).**

**Статья 341.1-4. Особенности трудового договора с работниками, временно направляемыми для выполнения работы к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

**Трудовой договор, заключаемый работодателем с работником, временно направляемым для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.**

**При направлении работника для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и направляющей стороной не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.**

**Условия оплаты и охраны труда по трудовому договору с работником, направляемым для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты и охраны труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.**

**Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется для выполнения работы в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной по результатам специальной оценки условий труда.**

**Принимающая сторона в отношении работников, временно направляемых для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), исполняет обязанности в области охраны труда, предусмотренные** [**статьей 214**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=2640) **настоящего Кодекса.**

**Статья 341.2. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости для выполнения работы к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

**Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, указанный в части первой** [**статьи 341.1-4**](#Par123) **настоящего Кодекса, в случаях направления работника временно для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала):**

**1) к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;**

**2) к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;**

**3) к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 18 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.**

**В целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, указанные в** [**части первой статьи 341.1-4**](#Par127) **настоящего Кодекса, как в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, так и в иных случаях, при которых в соответствии с настоящим Кодексом или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.**

**Наряду со случаями, предусмотренными** [**статьей 341.1-3**](#Par113) **настоящего Кодекса, направление работников частными агентствами занятости для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:**

**1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;**

**2) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;**

**3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;**

**4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания;**

**5) выполнения работ в расположенных на территории Российской Федерации дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, международных организациях и их представительствах, у пребывающих на территории Российской Федерации дипломатических агентов, консульских должностных лиц и членов их семей, которые проживают вместе с ними.**

**При направлении работника для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны - физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны - физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).**

**Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для выполнения работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, предусмотренных** [**частью четвертой**](#Par147) **настоящей статьи.**

**Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в** [**частях четвертой**](#Par147) **и** [**пятой**](#Par148) **настоящей статьи, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемся у работодателя.**

**В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в** [**частях четвертой**](#Par147) **и** [**пятой**](#Par148) **настоящей статьи, могут предусматриваться условия:**

**1) о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;**

**2) об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, средствами индивидуальной защиты, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;**

**3) об обязанности принимающей стороны обеспечить обучение направленного работника безопасным методам и приемам выполнения работ;**

**4) об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;**

**5) об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в** [**части первой статьи 76**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=467) **настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.**

**Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника и (или) сведения о трудовой деятельности (**[**статья 66.1**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=2360) **настоящего Кодекса).**

**Частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля.**

**Федеральный государственный контроль (надзор) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), установленных в соответствии с** [**пунктом 1 статьи 341.1-1**](#Par100) **настоящего Кодекса, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

**Предметом федерального государственного контроля (надзора) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) является соблюдение частным агентством занятости требований аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), установленных Правительством Российской Федерации.**

**Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) регулируются законодательством о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации.**

**Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) утверждается Правительством Российской Федерации.**

**Оценка выполнения частным агентством занятости обязанностей по трудовым договорам, заключенным с работниками в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала), осуществляется в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

**Статья 341.2-1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, а также к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними**

**На работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, а также к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, распространяются положения настоящей главы с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.**

**Деятельность по временному направлению работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, а также к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, осуществляется юридическим лицом, подведомственным федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, и уполномоченным указанным федеральным органом исполнительной власти на осуществление такой деятельности (далее для целей настоящей статьи - уполномоченная организация).**

**Уполномоченная организация вправе направлять временно работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) к другим находящимся на территории Российской Федерации физическим лицам или юридическим лицам в случае наделения уполномоченной организации таким полномочием федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации.**

**На работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) уполномоченной организацией для выполнения работы в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, к другим находящимся на территории Российской Федерации физическим лицам или юридическим лицам, распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

**С работником, принимаемым на работу в уполномоченную организацию и направляемым временно для выполнения работы в расположенное на территории Российской Федерации дипломатическое представительство или консульское учреждение иностранного государства, международную организацию или ее представительство, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическому агенту, консульскому должностному лицу и членам их семей, которые проживают вместе с ними, либо к другим находящимся на территории Российской Федерации физическому лицу или юридическому лицу, заключается срочный трудовой договор на период выполнения такой работы в соответствии с заключенным договором о предоставлении труда работников (персонала), но не более чем на пять лет. По окончании указанного срока трудовой договор с этим работником может быть заключен на новый срок.**

**Допускается досрочное расторжение трудового договора с работником, направленным временно для выполнения работы в расположенное на территории Российской Федерации дипломатическое представительство или консульское учреждение иностранного государства, международную организацию или ее представительство либо к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическому агенту, консульскому должностному лицу или членам их семей, которые проживают вместе с ними, в случаях:**

**1) прекращения деятельности на территории Российской Федерации дипломатического представительства или консульского учреждения иностранного государства, международной организации или ее представительства либо окончания срока пребывания на территории Российской Федерации дипломатического агента, консульского должностного лица и членов их семей, которые проживают вместе с ними;**

**2) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;**

**3) введения в Российской Федерации ограничения или установления запрета на заключение договоров о предоставлении труда работников (персонала) с расположенными на ее территории дипломатическим представительством или консульским учреждением иностранного государства, международной организацией или ее представительством, совершающими недружественные действия в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц.**

**Правительством Российской Федерации могут устанавливаться иные особенности регулирования труда работников, направляемых временно по договору о предоставлении труда работников (персонала) в расположенные на территории Российской Федерации дипломатические представительства и консульские учреждения иностранных государств, международные организации и их представительства, к пребывающим на территории Российской Федерации дипломатическим агентам, консульским должностным лицам и членам их семей, которые проживают вместе с ними, а также к другим находящимся на территории Российской Федерации физическим лицам или юридическим лицам.**

**Статья 341.3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно отдельными работодателями к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

**В целях эффективной организации экономической деятельности и (или) производственного процесса допускается временное направление по договору о предоставлении труда работников (персонала) работодателем, являющимся юридическим лицом, работников с их согласия к другому юридическому лицу, являющемуся:**

**1) аффилированным по отношению к направляющей стороне;**

**2) акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями акционерного общества;**

**3) стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.**

**Особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) работодателем, указанным в** [**части первой**](#Par181) **настоящей статьи, устанавливаются федеральным законом.**

**Статья 341.4. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для выполнения работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны**

Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для **выполнения** работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования ([часть пятая статьи 229](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=972) настоящего Кодекса).

**Статья 341.5. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)**

**Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, по обязательствам** работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.

**Статья 351.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации**

**В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.**

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, **на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации** или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в **период мобилизации, в период военного положения или в военное время** либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

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

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных [частью одиннадцатой](#Par216) настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с [частью первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=370) и [абзацами третьим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=385), [пятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=387), [девятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1898) - [одиннадцатым части второй статьи 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=392) настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, **службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации** или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в **период военного положения или в военное время,** либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#Par34) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, **службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации** или военной службы по контракту, заключенному в **период мобилизации, в период военного положения или в военное время,** либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, **направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации,** заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные [особенности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=470487&dst=100009) обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](#Par201) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Федеральный закон №498-ФЗ вступает в силу с 1 марта 2025 года, за исключением [пунктов 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=494428&dst=100016) - [11 статьи 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=494428&dst=100091) Федерального закона.

[Пункты 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=494428&dst=100016) - [11 статьи 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=494428&dst=100091) Федерального закона №498-ФЗ вступили в силу с 1 января 2025 года.

**Внесены изменения в Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022г. №511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2024 годах»** (Постановление Правительства РФ от 26.12.2024г. №1902).

Согласно внесенным изменениям, особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 30 марта 2022г. №511, будут действовать до 1 января 2026 года.

Постановление вступило в силу 05.01.2025г

**Установлена на 2025 год допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности** (Постановление Правительства РФ от 16.12.2024г. №1796).

Установлена на 2025 год допустимую долю иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации следующие виды деятельности, предусмотренные Общероссийским [классификатором](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114) видов экономической деятельности (ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2):

а) выращивание овощей (код [01.13.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=100175)) - в размере 50 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

б) лесоводство и лесозаготовки (код [02](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=100395)) - в размере 50 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

в) обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения (код [16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=101322)) - в размере 50 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

г) строительство [(раздел F)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=106028) - в размере 80 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

д) торговля оптовая древесным сырьем и необработанными лесоматериалами (код [46.73.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103519)) - в размере 50 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

е) торговля оптовая пиломатериалами (код [46.73.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103521)) - в размере 50 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

ж) торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах (код [47.25.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103620)) - в размере 15 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

з) торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах (код [47.26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103628)) - в размере 15 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

и) торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках) (код [47.73](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103806)) - в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

к) торговля розничная в нестационарных торговых объектах и на рынках (код [47.8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103870)) - в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

л) торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков (код [47.99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103902)) - в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

м) деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта (код [49.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103940)) - в размере 24 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

н) деятельность автомобильного грузового транспорта (код [49.41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=103992)) - в размере 24 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

о) управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе (код [68.32](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=104786)) - в размере 70 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

п) деятельность по обслуживанию зданий и территорий (код [81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=105160)) - в размере 70 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

р) деятельность в области спорта прочая (код [93.19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=491114&dst=105518)) - в размере 25 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами.

Для отдельных территорий установлены собственные лимиты численности иностранных работников по видам экономической деятельности.

Хозяйствующим субъектам необходимо до 1 января 2025г. привести численность используемых иностранных работников в соответствие с настоящим постановлением, руководствуясь требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению настоящего постановления.

Постановление вступило в силу с 28.12.2024г.

**Утверждено** [**Положение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493609&dst=100012) **о проведении общероссийского мониторинга состояния условий и охраны труда** (Приказ Минтруда России от 03.12.2024г. №661).

Положение о проведении общероссийского мониторинга состояния условий и охраны труда определяет порядок организации и проведения мониторинга.

Мониторинг осуществляется на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации в целях оценки ситуации в области условий и охраны труда, а также в целях выработки предложений по ее улучшению.

Предметом мониторинга является состояние условий и охраны труда.

Основными объектами мониторинга являются:

а) уровень производственного травматизма и принимаемые меры по его снижению и профилактике;

б) условия труда на рабочем месте;

в) специальная оценка условий труда;

г) государственная экспертиза условий труда;

д) управление профессиональными рисками, включая следующие процессы функционирования системы управления охраной труда:

* обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;
* проведения медицинских осмотров работников;
* обучения по охране труда работников и работодателей и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по применению средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;

е) федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

ж) обеспечение по обязательному социальному страхованию и финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

з) социальное партнерство в сфере охраны труда;

и) информационно-просветительские мероприятия;

к) законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда субъектов Российской Федерации;

л) мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включенные в государственные программы субъектов Российской Федерации;

м) профессиональная подготовка специалистов по охране труда;

н) передовой опыт по улучшению условий и охраны труда;

о) ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в части законодательства об охране труда;

п) международное сотрудничество (ЕАЭС, БРИКС, СНГ, Союзное государство) в области охраны труда.

Проведение мониторинга обеспечивает информирование федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда, организаций и граждан о результатах мониторинга, в том числе для целей его использования в работе по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Мониторинг осуществляется Минтрудом России с участием:

а) Федеральной службы по труду и занятости;

б) Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

в) ФГБУ "Всероссийский научно-исследовательский институт труда" Минтруда России (далее - ВНИИ труда);

г) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;

д) иных органов и организаций в пределах их компетенции.

Органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда представляются сведения, необходимые для проведения мониторинга, по утвержденному перечню, в сроки, установленные Положением.

Сведения представляются во ВНИИ труда.

ВНИИ труда обеспечивает контроль за своевременностью и качеством предоставляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе посредством модуля обратной связи, позволяющему осуществить взаимодействие ВНИИ труда с указанными органами в электронном виде.

Федеральная служба по труду и занятости, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, представляют в Минтруд России, в том числе в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда посредством единой системы межведомственного электронного взаимодействия, сведения, необходимые для проведения мониторинга, в целом по Российской Федерации, федеральным округам Российской Федерации и по субъектам Российской Федерации в электронном виде.

Иные органы и организации представляют в Минтруд России сведения, необходимые для проведения мониторинга, на основании запроса Минтруда России (по согласованию).

Минтруд России обеспечивает:

а) сбор, обработку, анализ и распространение информации об условиях и охране труда;

б) формирование ежегодного доклада Минтруда России о результатах мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации;

в) размещение результатов мониторинга на официальном сайте Минтруда России в срок до 1 октября текущего года.

Приказ вступил в силу с 01.01.2025г.