



Актуальные тренды в работе с персоналом: трудовой договора, заработная плата воинский учет, совместительство.

Практические рекомендации по организации работы без ошибок и штрафных санкций/

Лектор: Зуйков Александр Константинович

Найти

Печать Экспорт в Word

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и м...
Федерации.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 65 ТК РФ
Развернуть

Если иное не установлено настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

паспорт или [иной документ](#), удостоверяющий личность;

☆ **трудовую книжку** и (или) **сведения о трудовой деятельности** ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
(в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в

Найти

Печать Экспорт в Word

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

(в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

(в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

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;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

☆ **справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям** в форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти 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;

Часть III
Раздел III. Трудовой договор
Глава 11. Заключение трудового договора
Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

(абзац введен Федеральным [законом](#) от 23.12.2010 N 381-ФЗ)

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](#) 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 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.

(абзац введен Федеральным [законом](#) от 13.07.2015 N 230-ФЗ)

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями 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

Статья 66.1. Сведения о трудовой деятельности

работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) 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](#), 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:

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

(в ред. Федерального закона от 21.11.2011 N 329-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 64.1 ТК РФ

Развернуть

☆ Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального


Директору ООО "Ариэль"

*А.А. Антоновой
от Б.В. Горшкова*

Заявление

Я, Горшков Борис Викторович Прошу
принять меня на работу на должность
финансового директора с 19 сентября 2020г.

Сообщаю, что с 19.09.2018 г. по 19.09.2020
г. не являлся государственным и
муниципальным служащим связанным с
коррупционными рисками.



Проверка Соискателя

2. По каждому типу сотрудников необходимо составить матрицу, чек-лист, в который ответственный за проверку сотрудник будет ставить метки о соответствии кандидата уровню риска

Открытые источники информации: Сайты в Интернете

- ▶ **Сайт судебных приставов.** Узнаем, не обременен ли сотрудник проблемными долгами.
- ▶ **Сайт налоговой службы.** Выясняем, нет ли у соискателя задолженности по налогам.
- ▶ **Сайт ФНС.** Уточняем, не является ли соискатель учредителем юридического лица, не работает ли в должности генерального директора, не имеет ли ИП.
- ▶ **Проверки профилей в социальных сетях.** Оцениваем общий бэкграунд и социальную состоятельность кандидата.



Вставить Буфер об... Шрифт Абзац Стили Редактирование

Times New Rc 9 A Aa Ж К Ц abc x₂ x² A ab? A

АаБбВвГ АаБбВвГ АаБбГ АаБбГ

Обычный Без инте... Заголово... Название

Найти Заменить Выделить

Введите текст для поиска:

Вставить ссылку

Приложение № 2
к приказу Министерства труда
и социальной защиты Российской Федерации
от 20 января 2020 года № 23н
(в ред. Приказа Минтруда от 17.09.2020 № 618н)

Форма СТД-ПФР

Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации

Сведения о зарегистрированном лице:

Фамилия _____

Имя _____

Отчество (при наличии) _____

Дата рождения «__» _____

СНИЛС _____

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки _____
дата подачи

Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности _____
дата подачи

№ № п/п	Работодатель (наименование), регистрационный номер в ПФР	Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения	Сведения о приеме, переводе, увольнении	Сведения о трудовой деятельности						Признак отмены записи сведений о приеме, переводе, увольнении		
				Наименование			Основание					
				Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	Код выполняемой функции (при наличии)	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона	Наименование документа	Дата	Номер документа			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		

Отчество (при наличии) _____

Дата рождения «__» _____

СНИЛС _____

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки _____
дата подачи

Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности _____
дата подачи

№ № ц/п	Работодатель (наименование), регистрационный номер в ПФР	Сведения о трудовой деятельности								Признак отмены записи сведений о приеме, перевода, увольнении	
		Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения	Сведения о приеме, перевода, увольнении	Наименование			Основание				
				Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	Код выполняемой функции (при наличии)	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона	Наименование документа	Дата	Номер документа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица за периоды до 31 декабря 2019 года

№ № ц/п	Работодатель (наименование), регистрационный номер в ПФР (при наличии)	Периоды работы	
		с дд.мм.гггг	по дд.мм.гггг

_____ _____ _____
 Должность уполномоченного лица Подпись Расшифровка подписи
 территориального органа ПФР М.П. (при наличии) Для пересылки в электронном виде документ подписывается
квалифицированной электронной подписью уполномоченного лица

Проверка Соискателя

Открытые источники информации: Сайты в Интернете

- ▶ **Сайт суда общей юрисдикции (районный суд).**
По месту регистрации последнего (них) Работодателей соискателя, а также сайт суда общей юрисдикции по месту постоянной регистрации Соискателя.
- ▶ Поиск сайта, и контактной информации в интернете о последнем(них) работодателе. Звонок, в компанию уточнение деловой репутации соискателя. Важно, актуально звонить не только по телефонам оставленным соискателем, но и по общему телефону.
- ▶ **Мобильное Приложение Пенсионного Фонда** (или личный кабинет) – **СТД ПФР** – предложить показать информацию на сайте, на соответствие действительности.



Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о...
Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков
Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное
Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте Найти

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 05.05.2014 N 116-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Меню | Кодексы | "Трудовой кодекс Рос... | Приказ МВД России о... | Карточка поиска | Поиск: 933 | Федеральный закон о...
Быстрый поиск | Карточка поиска | Правовой навигатор | Кодексы | Путеводители | Справочная информация | Обзоры | Избранное | История поисков
Словарь терминов | Пресса и книги | Добавить в Избранное
Назад | Экспорт в Word | Печать | Найти

Поиск в тексте Найти

работников (персонала), устанавливаются [главой 53.1](#) настоящего Кодекса.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и **наименование работодателя** (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор сведениями являются:

Windows taskbar with icons for Internet Explorer, Mail, Start menu, and system tray with RU language indicator.

Статья 57. Содержание трудового договора

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его

72

Найти

1 из 11 фрагментов

Печать

Экспорт в Word

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 72 ТК РФ

Развернуть

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, **допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.** **Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.**

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Помощники

↑ **Статья 341.2. Особенности регулирования труда работников, направляем ...**
предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

☆ При направлении работника для 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 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 пятой настоящей статьи.

↑ Статья 57. Содержание трудового договора

положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- ★ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о... Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте [input type="text"] Найти

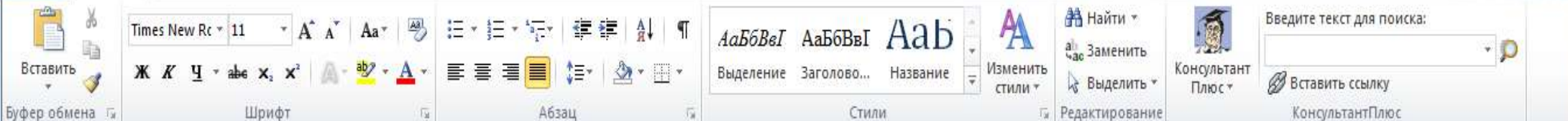
Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

пята начала работы а в случае, когда заключается срочный трудовой договор - также срок его

9:19 14.08.2014 RU



2. ПРЕДМЕТ

2.1. По настоящему договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

2.2. Работник принимается на работу в ООО «Фора» на должность **Офис менеджера**. Место работы Работника: **город Москва (Н.Новгород или другой город)**. Конкретное место работы доводится до сведения сотрудника отдельным уведомлением, подписанным генеральным директором.

2.3. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытание при приеме на работу продолжительностью 3 (три) месяца с момента начала работы указанного в п. 2.8 настоящего



Times New Roman 12 Шрифт

Ж К Ч abc x x² Аа Вв Гг АаБбВвГг АаБбВв АаБбВв Стили

Найти Заменить Выделить Редактирование



Кому _____
(должность, Ф.И.О. работника)

от _____
(полное наименование работодателя)

адрес: _____,
телефон: _____, факс: _____,
адрес электронной почты: _____

УВЕДОМЛЕНИЕ N ____
о месте работы

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 2.2 Трудового договора № _____ дата _____ настоящим уведомляем, что место работы (местонахождение) с «__» _____ 201__ года будет находиться по следующему адресу: _____

Условия о месте работы (местонахождение) по указанному адресу действует до получения нового уведомления о месте работы

"__" _____ Г.

Генеральный директор

(подпись) (Ф.И.О.)

С уведомлением ознакомлен:



представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

(в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Поиск в тексте Найти

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными [законами](#).

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, **не обусловленной трудовым договором**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными [законами](#).

Статья 60.1. Работа по совместительству

(введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Апелляционное определение М
(N 2-200/
суда г. М
В уде
незаконн
Ф.Т. с
науки Гл
признани
в обосн
заместите
09.08.201
ознакомл
инструкц
перерасп
продолже
и сообще
должност

Справка к документу

Примечание к документу

Название документа

★ **Апелляционное определение Московского городского суда от 22.07.2020 по делу N 33-17554/2020**

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О восстановлении на работе; 2) О признании незаконным увольнения в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Обстоятельства: Истец указал, что работал в организации ответчика. Приказом работодателем **внесены изменения в его должностные обязанности**. У него запрошено согласие на продолжение работы в другой должности и сообщено, что в случае несогласия ему будут предложены другие имеющиеся у работодателя должности, в случае отказа трудовой договор подлежит расторжению.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано.

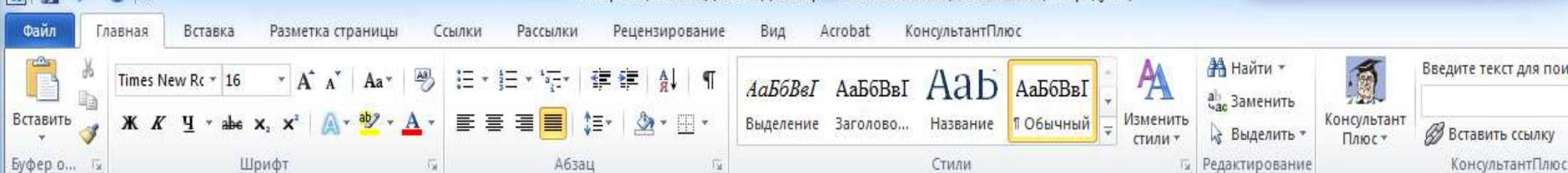
Апелляционное определение Московского городского суда от 22.07.2020 по делу N 33-17554/2020 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования...

Исследовав представленные сторонами и полученные судом доказательства по правилам [ст. 67](#) ГПК РФ, руководствуясь нормами материального права, суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения иска и указал, что оспариваемые истцом приказы и должностная инструкция не нарушают права и законные интересы истца, поскольку не изменяет выполняемую истцом трудовую функцию, не изменяет существенные условия трудового договора, в частности, размер заработной платы. **Изменение объема должностных обязанностей истца по конкретной должности не является изменением трудовой функции истца. Утверждая новую должностную инструкцию, работодатель положений [ст. ст. 72 - 74](#) ТК РФ не нарушил. Должность, условия труда, место работы, общий объем должных обязанностей, размер заработной платы истца остались неизменными, в соответствии с условиями трудового договора.**

Кроме того, должностная инструкция заместителя директора по общим вопросам не является соглашением между работодателем и работником, она является подтверждением установленных работодателем должностных обязанностей работника, разработана к определенной должности, имеющейся в штатном расписании ответчика, а не по отношению к конкретной личности работника, в частности, работника Ф.Т.

- ★ **Согласование с работником положений должностной инструкции не требуется, поскольку на работодателе лежит только обязанность ознакомить работника с ней, поэтому ссылка истца в апелляционной жалобе на несогласие с должностной инструкцией утвержденной 23.08.2019, противоречит нормам законодательства о труде, так как действующее законодательство не предусматривает обязанности работодателя согласовывать перечень должностных обязанностей с каждым работником, изложенное в должностной инструкции не является обоюдной волей сторон трудового договора, а предписывает работнику круг его должностных обязанностей.**

При таких обстоятельствах, отказывая в удовлетворении исковых требований Ф.Т., суд правильно исходил из



руководителю) при нарушении требований Правил внутреннего трудового распорядка на рабочих местах, на территории работодателя другими работниками Работодателя.

3.2.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и при необходимости принимать меры для предотвращения ущерба имуществу.

3.2.8. Соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

3.2.9. Исполнять иные обязанности, не предусмотренные настоящим трудовым договором, но вытекающие из существа и цели деятельности структурного подразделения, специальности (должности) для достижения максимального эффекта.

Поиск в тексте [input type="text"] Найти

расположенном в другой местности, место работы с указанием обозначенного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных [справочниках](#), утверждаемых в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям [профессиональных стандартов](#);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (**причины**), послужившие основанием для заключения срочного **трудового договора** в соответствии с настоящим **Кодексом** или иным федеральным **законом**;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Показать
Спра...
Огла...
Редак...
Зако...
Ро...
"Трудо...
вой...
кодекс...
Российс...
Доп...
ИН...
Ср...
с п...
Соз...
и...
экс...
в...
Кон...
дог...
• Тру...
до...
• Уче...
дог...
• Тру...
дог...
с...
Стр...
Абз.: 624

Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о...

Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте Найти

работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

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

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

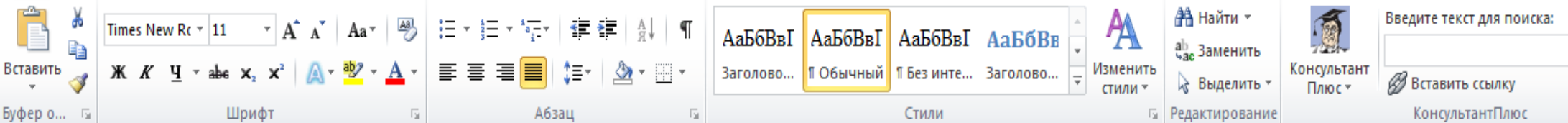
условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными [законами](#);

[другие условия](#) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных [частями первой](#) и [второй](#) настоящей статьи, то это не

Спра...
Оглав...
Редак...
Зако...
Ро...
"Трудо...
вой...
кодекс...
Российс...
Доп...
ин...
Ср...
с п...
Соз...
и...
экс...
в...
Кон...
дог...
• Тр...
до...
• Уче...
дог...
• Тру...
дог...
с...
Стр.
Абз.: 630



менеджера (указываем также(при наличии) филиал/представительство или обособ. подразделение).

Место работы Работника (местонахождение): город Москва ул. _____ дом _____
(или город Москва Конкретное место работы доводится до сведения работника отдельным уведомлением, подписанным Генеральным директором)

2.3. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытание при приеме на работу продолжительностью 3 (три) месяца с момента начала работы, указанного в п. 2.8 настоящего договора.

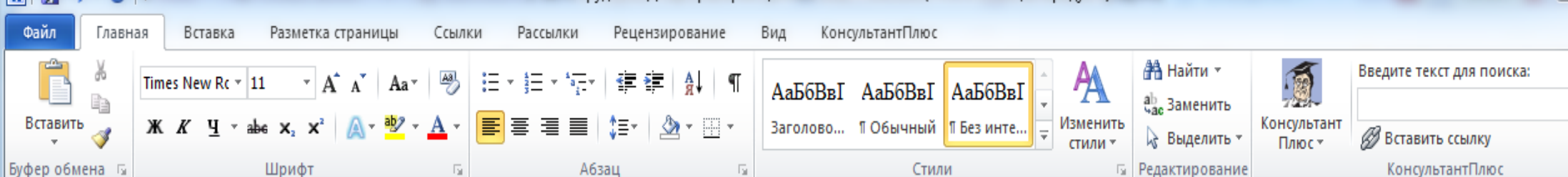
2.4. Труд Работника по настоящему договору осуществляется в нормальных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением вредных или опасных работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

2.5. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника основной.

2.6. Условия труда на рабочем месте: оптимальные (1 класс) или (допустимые 2 класс, вредные класс 3.1 – 3.4, опасные 4 класс).

Если спец.оценка условий труда не проведена (вновь организованное рабочее место) указывается «*условия труда на рабочем месте будут определены специальной оценкой условий труда в установленные законодательством сроки*».

2.7. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.
(если специф. указать, подробно основание заключения в соответствии со ст. 50 ТК РФ)



у него конфликта интересов и следовать соответствующим указаниям руководства Общества.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

10.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

10.3. В случае изменения адреса постоянной регистрации (временной регистрации для иностранных работников) или паспортных данных (получение нового паспорта), номера мобильного телефона, электронной почты Работника, Работник обязуется уведомить в трехдневный срок об этом Работодателя.

10.4. В случае не исполнения Работником пункта 10.3. настоящего договора документы, вытекающие из трудовых отношений, будут отправляться Работодателем по адресу Работника указанному в Трудовом договоре и Работодатель не несет ответственности за неполучение Работником извещений и/или документов.

10.5. В случае возникновения между сторонами спора он подлежит урегулированию путем

Найти [] Справка []

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021)

⚠ Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

↑ **Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора...**

осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

☆ **Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

(введена Федеральным [законом](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021)

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

↑ **Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную ра...**

сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

★ **Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в [части третьей](#) настоящей статьи локальным нормативным актом **способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.****

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

Положения данного документа (в ред. ФЗ от 22.11.2021 N 377-ФЗ), касающиеся взаимодействия ЕЦП "Работа в России" и информационной системы работодателя [Подробнее](#)

↑ [Статья 22.3. Взаимодействие работодателя и работника посредством электронного документооборота](#)

документа в личный кабинет работника (при наличии) на едином портале государственных и муниципальных услуг в порядке, предусмотренном Правительством Российской Федерации.

☆ В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель и работник, не осуществляющие взаимодействие посредством электронного документооборота, вправе в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, временно обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в форме электронного документа или электронного образа документа (документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов) с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

Работодатель обеспечивает сохранность электронных документов в течение сроков, установленных

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 59](#) настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй [статьи 59](#) настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

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;

с гражданами, направленными для прохождения [альтернативной](#) 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](#) и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

Поиск в тексте Найти

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

i с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в [районах Крайнего Севера](#) и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

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

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

i 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](#) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

i с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

i с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

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

i с лицами, поступающими на работу по совместительству;

i в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными [законами](#).

i Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ Статья 59. Срочный трудовой договор

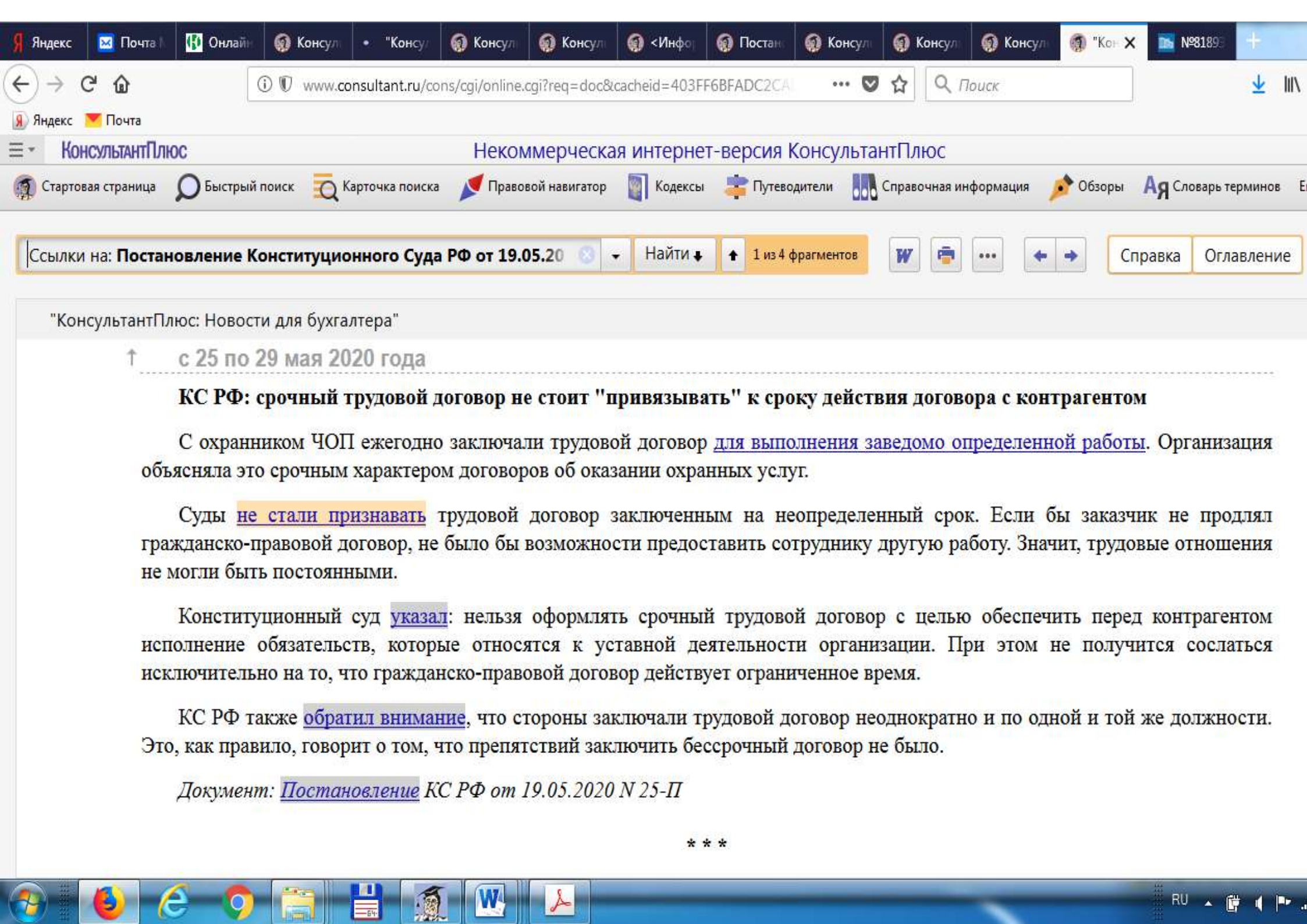
с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

КонсультантПлюс: примечание.
О выявлении конституционно-правового смысла абзаца 8 ч. 1 ст. 59 см. [Постановление КС РФ от 19.05.2020 N 25-П.](#)

☆ 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 ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

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 органов избирательных органов или должностных лиц в органах



"КонсультантПлюс: Новости для бухгалтера"

↑ с 25 по 29 мая 2020 года

КС РФ: срочный трудовой договор не стоит "привязывать" к сроку действия договора с контрагентом

С охранником ЧОП ежегодно заключали трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы. Организация объясняла это срочным характером договоров об оказании охранных услуг.

Суды не стали признавать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Если бы заказчик не продлял гражданско-правовой договор, не было бы возможности предоставить сотруднику другую работу. Значит, трудовые отношения не могли быть постоянными.

Конституционный суд указал: нельзя оформлять срочный трудовой договор с целью обеспечить перед контрагентом исполнение обязательств, которые относятся к уставной деятельности организации. При этом не получится сослаться исключительно на то, что гражданско-правовой договор действует ограниченное время.

КС РФ также обратил внимание, что стороны заключали трудовой договор неоднократно и по одной и той же должности. Это, как правило, говорит о том, что препятствий заключить бессрочный договор не было.

Документ: Постановление КС РФ от 19.05.2020 N 25-П

Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового ко

постановил:

1. Признать абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

2. Конституционно-правовой смысл абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, выявленный в настоящем Постановлении, является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Сысоева Игоря Анатольевича, основанные на абзаце восьмом части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального

File Explorer icons and address bar showing a URL: %D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%BE%2033-35747%2F2021.%20%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0...

File Главная Вставка Разметка страницы Ссылки Рассылки Рецензирование Вид КонсультантПлюс

Вставить Буфер об... Шрифт Абзац Стили Редактирование

Times New Roman 12,5 A A Aa ab x x

Ж К Ц ab x x

АаБбВв АаБбЕ АаБбИ АаБбВв Обычный

Найти Заменить Выделить Вставить ссылку

приостановки работы работодатель обязан оплатить им время простоя в соответствии с законодательством (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом в данной ситуации изменение условий заключенных с работниками трудовых договоров, а равно и увольнение работников возможны только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

Таким образом, ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Иное обесмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров, приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса

Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в силу ее характера или условий выполнения - на момент заключения трудового договора не может быть точно определена.

в силу ее характера или условий выполнения - на момент заключения трудового договора не может быть точно определена.

Таким образом, заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, будет правомерным лишь при условии, что работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле - срочный, характер, что, в свою очередь, исключает возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы.

Соответственно, и трудовой договор, заключенный на время выполнения такой заведомо определенной работы, прекращается по ее завершении (часть вторая статьи 79 названного Кодекса). Однако в качестве формального основания прекращения трудового договора в данном случае выступает факт истечения срока его действия (пункт 2 части первой статьи 77 того же Кодекса), что - учитывая осведомленность работника на момент заключения трудового договора о его срочном характере и о прекращении трудовых отношений после завершения выполнения соответствующей работы, а также согласие работника с данными условиями - не может рассматриваться как противоречащее принципу стабильности трудового договора (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2000 года N 1002-О, от 11 мая 2012 года N 695-О и N 700-О, от 20 апреля 2017 года N 744-О и др.).

Такое правовое регулирование основано на учете специфики работы, подлежащей выполнению в рамках конкретного трудового договора и предопределяющей его условия (в том числе в части срока его действия), а потому само по себе не может расцениваться как не согласующееся с конституционными предписаниями.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 312.1. Общие положения

(см. текст в предыдущей редакции)

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе -

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного раб...

Статья 312.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

(см. текст в предыдущей редакции)

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

★ Статья 312.6. Особенности организации труда дистанционных работников

(введена Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 312.7. Особенности охраны труда дистанционных работников

Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

(введена Федеральным [законом](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим [Кодексом](#), трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным [частью девятой статьи 312.3](#) настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистан...**

направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

(введена Федеральным [законом](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). **Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.**

☆ **Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, либо**

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу...**

программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

☆ Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно **части второй статьи 157** настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

★ ★ **Глава 50. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ**

Дистанционная работа.

Возможные варианты условий в доп. соглашении

По корпоративной электронной почте _____ пересылаются сообщения содержащие в том числе документы, отчеты, запросы, уведомления которые обязательны для исполнения. Совещания проводятся по средствам с использованием программного обеспечения, обеспечивающего голосовую и видео связь через интернет между Заказчиком и Исполнителем («Skype») или аналог.

Работник обязуется оперативно просматривать корпоративную электронную почту и направлять ответное письмо работодателю(отправителю) в день получения сообщения, подтверждающее его прочтение.

Стороны договорились, что Сообщение считается доставленным в том числе и в тех случаях, если оно поступило стороне трудового договора, которой оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от нее, не было ей вручено (при отправке Почтой России)или сторона трудового договора не ознакомилась с ним.

Стороны пришли к соглашению, что если работник не подтвердил, прочтение электронного письма, работодатель имеет право направить его на личную электронную почту работника _____

Дистанционная работа.

Возможные варианты условий в доп. соглашении

- ❑ Ежедневно выходить на связь с непосредственным руководителем по средствам видеоконференции с использованием программы Skype(или ее аналог) в период с 10 до 13 и с 15 -18(или другой период) для сообщения результата проделанной работы, получения указаний и заданий.

Работник обязуется

- **Иметь постоянную рабочую связь (интернет, мобильная связь) для оперативного взаимодействия с Работодателем в установленное трудовым договором рабочее время.** Предпринимать все необходимые действия для поддержания наличия постоянной связи с Работодателем, в частности, обеспечить своевременный доступ к интернет-соединению (иметь основной и резервный мобильный выход к сети Интернет, резервный мобильный телефон, источник бесперебойного питания) поддерживать в исправном состоянии необходимое для доступа оборудование. Быть доступным для Работодателя в рабочее время с понедельника по пятницу с 9:00 до 18:00 в том числе по мобильному телефону_____.
- **Ежедневно, не позднее 12-00 выкладывать результаты** (материалы, фото, видео, конспекты, контакты и.тд) своего предыдущего рабочего дня в CRM систему Работодателя (или на сервер Работодателя в свою именную папку, с разделением на папки по рабочим дням).
- **Выезжать в служебные командировки.**

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021)

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

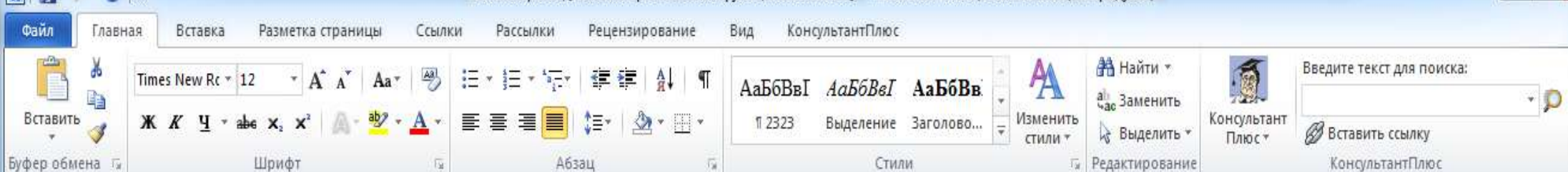
↑ Глава 49.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИК...

Статья 312.1. Общие положения

(в ред. Федерального [закона](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

★ Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в [другой местности](#)), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, **прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя**, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, **в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.**

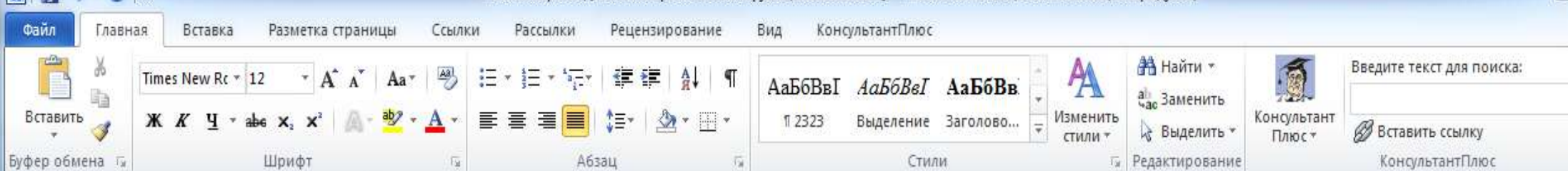
Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может



5. Основные права и обязанности Работодателя.

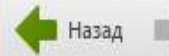
5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- проводить ежегодный отбор эффективности работы в соответствии с действующими



контроля исполнения возложенных на работника должностных обязанностей и использования рабочего времени;

- устанавливать программное обеспечение, программно-технические средства, средства защиты информации, в том числе средства удаленного доступа на персональный компьютер дистанционного работника которое ему принадлежит или им арендовано, с целью контроля исполнения возложенных на работника должностных обязанностей и использования рабочего времени. Осуществление контроля, за работой дистанционного работника в его не рабочее время не допускается.



Быстрый поиск



Карточка поиска



Правовой навигатор



Кодексы



Путеводители



Справочная информация

Еще



Избранное



Журнал

Найти



Справка

Ог

Апелляционное определение М

↑ МОСКОВ

Судеб
председа

и суде

☆ при п

рассм

по апелл

года (ном

В удо

дисципли

Истец

учетом у

Справка к документу

Примечание к документу

Название документа

★ Апелляционное определение Московского городского суда от 28.06.2021 по делу N 33-25802/2021

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании компенсации морального вреда; 2) О признании незаконным решения о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Обстоятельства: Истец полагает, что дисциплинарное взыскание применено неправомерно, поскольку дисциплинарного проступка он не совершал, а работодателем не были учтены представленные истцом объяснения, не представлены факты, подтверждающие нарушение.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано.

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.06.2021 по делу N 33-25802/2021 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требован...

↑ Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарных взысканий к работнику.
... трудового договора N 002-0000100 от 20 июня 2019 года осуществляет трудовую деятельность в ПАО "Россети Московский регион" в должности ведущего специалиста.

☆ 02 сентября 2020 года Л. на имя генерального директора ПАО "Россети Московский регион" подано заявление с просьбой разрешить исполнять трудовые обязанности дистанционно с 02 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года; при этом истец обязался исполнять свои трудовые обязанности по адресу: хххх, и указал на ознакомление с Инструкцией "О мерах по обеспечению информационной безопасности в корпоративной информационной сети" (утверждена приказом N 8 от 13 января 2020 года).

В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору N 6 от 02 сентября 2020 года о переводе на дистанционную работу, стороны договорились, что Л. временно с 02 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года выполняет трудовые функции дистанционно, вне места расположения работодателя, филиала, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящегося под контролем работодателя. Место исполнения обязанностей - ххххх.

В период удаленной работы с 13 по 27 сентября 2020 года с 10 по 14 октября 2020 года Л. покидал пределы РФ с выездом в Турецкую Республику. В период данных выездов Л. выполнял

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.06.2021 по делу N 33-25802/2021 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требован...

↑ Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисцип...

находящегося под контролем работодателя. Место исполнения обязанностей - xxxxx.

В период удаленной работы с 13 по 27 сентября 2020 года с 10 по 14 октября 2020 года Л. покидал пределы РФ с выездом в Турецкую Республику. В период данных выездов Л. выполнял трудовые функции посредством рабочего ноутбука и удаленного доступа посредством использования беспроводных (Wi-fi) сетей места нахождения, что подтверждается IP-адресами, использованными для доступа к корпоративной сети ответчика в указанные периоды.

☆ В ходе проведенной работодателем проверки установлено нарушением требований обеспечения информационной безопасности: подключение к локально-вычислительным сетям любых сетевых устройств, не являющихся корпоративными, организация точки входа и шлюза вне внешних сетей; распространение конфиденциальной информации ПАО "Россети Московский регион" с помощью электронной почты; публикация в сети интернет своего корпоративного адреса электронной почты вне служебных целях (п. п. 2.5, 2.6 Инструкции "О мерах по обеспечению информационной безопасности в корпоративной информационной сети", утвержденной приказом N 8 от 13 января 2020 года); при работе с персональными данными не обеспечена сохранность носителей персональных данных и средств защиты информации в части, касающейся обработки персональных данных в условиях, исключающих возможность неконтролируемого проникновения (8.10.1

Апелляционное определение М...
подтверж...
компьюте...
представл...
которыми...
работы ис...
★ Кроме...
дисципли...
проступка...
последств...
В сос...
рассматр...
об измене...
Если л...
суд выно...
увольнен...
★ Таким...
17.01.2020

Справка к документу

Примечание к документу

Название документа

★ Апелляционное определение Московского городского суда от 26.10.2020 N 33-413028/2020

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании задолженности по заработной плате; 2) О взыскании оплаты за вынужденный прогул; 3) О выдаче дубликата трудовой книжки; 4) О восстановлении на работе; 5) Об изменении основания увольнения; 6) О признании незаконным увольнения за прогул.

Обстоятельства: Истец указывает, что была уволена за длительный прогул, которого не совершала, поскольку в спорный период с ведома работодателя работала дистанционно. Кроме того, у ответчика перед ней имеется задолженность по заработной плате.

Решение: 1) Удовлетворено в части: 2) Удовлетворено: 3) Удовлетворено: 4)

Найти [W] [Print] [More] [Sp]

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.10.2020 N 33-413028/2020 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования работ...

занимаемой должности на основании [п. 1 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ - диящийся прогул (в период с 18 ноября 2019 года по 16 января 2020 года) на основании актов об отсутствии работника на рабочем месте в спорный период, требований о предоставлении письменного объяснения, уведомления о необходимости получения трудовой книжки, телеграмм от 13.12.2019 г., 10.01.2020 г., 14.01.2020 г., 16.01.2020 г., заказных писем с описью от 14.01.2020 г., 17.01.2020 г., 22.01.2020 г.

10 января 2020 г. от истца в лице ее представителя в адрес ответчика направлена телеграмма, в которой работодатель был извещен о том, что К. приостанавливает работу в связи с невыплатой заработной платы, в порядке [ст. 142](#) ТК РФ. Факт получения указанной телеграммы ответчиком не оспаривался.

В соответствии с актом от 17 января 2020 г., составленным и подписанным работниками ООО "Экспедиция", К. было предложено дать объяснения по факту своего отсутствия, которые предоставлены не были.

☆ В период с 07 сентября 2019 года по 10 октября 2019 года и в период с 07 декабря 2019 года по 15 марта 2020 года истец отсутствовала на территории РФ, что подтверждается копией заграничного паспорта истца, оригинал которого был представлен суду на обозрение в ходе судебного заседания 16 июня 2020 г.

В период нахождения истца не на территории РФ, а именно в период с 07.09.2019 г. по 10.10.2019

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.10.2020 N 33-413028/2020 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования работ...

Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о месте работы. В качестве дополнительного в трудовом договоре может содержаться условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте. Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации предусматривает возможность выполнения работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.

☆ Судом принято во внимание, что соответствующего дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора к трудовому договору работодателем в нарушение действующего законодательства не заключалось, что не оспорено ответчиком, тогда как, в ходе судебного заседания, с учетом пояснений сторон, представленных истцом доказательств, в том числе переписки, достоверно установлено, что истец длительный период времени исполняла трудовые обязанности вне офиса работодателя, что по существу не опровергнуто стороной ответчика, в том числе и генеральным директором Общества, при этом оплата ей производилась в полном объеме, а дни были проставлены в таблице учета рабочего времени как рабочие.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а

допол*

Найти

147 из 217 фрагментов

Печать

Экспорт в Word

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 72 ТК РФ

Развернуть

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, **допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.**

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение

(введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 72.1 ТК РФ

Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответст ...

не пишется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

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

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

Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий тру...

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель **обязан в письменной форме предложить ему 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 работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до

304

Найти

1 из 1 фрагментов

Печать

Экспорт в Word

Подготовлена [редакция](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника **не менее чем за 14 календарных дней**. При этом работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая [статьи 74](#) настоящего Кодекса).

Статья 307. Прекращение трудового договора

"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.08.2021)

Подготовлены редакции документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных норматив...

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или **ненадлежащее оформление трудового договора** либо **заклучение** гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -

☆ влечет наложение административного штрафа **на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;** на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; **на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.**

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных **частью 3** или **4** настоящей статьи **лицом ранее подвергнутым административному наказанию за**

Пленума Верховного суда РФ от 23 декабря 2021 года № 45 Найти 1 из 1 фрагментов Справка

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административ



ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23 декабря 2021 г. N 45

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ РАССМОТРЕНИИ СУДАМИ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ДЕЛ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ, СВЯЗАННЫХ С НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В связи с вопросами, возникающими в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренных [статьями 5.27 и 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьей 126](#) Конституции Российской Федерации, [статьями 2 и 5](#) Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года N

Пленума Верховного суда РФ от 23 декабря 2021 года № 45 Найти 1 из 1 фрагментов Справка

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях"

07 ТК РФ). невыполнение данной обязанности в названный срок свидетельствует об уклонении работодателя от оформления трудового договора.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора для целей применения [части 4 статьи 5.27 КоАП РФ](#) следует понимать отсутствие в данном договоре тех сведений и (или) условий, [которые предусмотрены частями первой и второй статьи 57 ТК РФ](#), а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([часть вторая статьи 9 ТК РФ](#)).

При этом невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, конкретной даты выплаты заработной платы), не образует объективную сторону состава указанного административного правонарушения, поскольку у работодателя отсутствует предусмотренная законом обязанность закреплять соответствующие положения в трудовом договоре.

11. Доказательствами по делам об административных правонарушениях, предусмотренных [частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ](#), являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, имеющие постоянный характер существования

Пленума Верховного суда РФ от 23 декабря 2021 года № 45

Найти

1 из 1 фрагментов

Справка

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях"

11. Доказательствами по делам об административных правонарушениях, предусмотренных [частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ](#), являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер сложившихся отношений ([статьи 15, 56 ТК РФ](#), [статья 26.2 КоАП РФ](#)).

К таким доказательствам помимо протокола об административном правонарушении, в частности, могут быть отнесены: объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей, письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности; ведомости выдачи денежных средств; заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах; распоряжение (приказ) работодателя о списке сотрудников, выполняющих трудовую функцию дистанционно; переписка сторон, в том числе по электронной почте; электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах, используемых работодателем, отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п.); вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику

Пленума Верховного суда РФ от 23 декабря 2021 года № 45 Найти 1 из 1 фрагментов Справка

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных п

дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах, используемых работодателем, отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п.); **вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, которые находятся вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя), материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи.**

12. Для привлечения к административной ответственности по [части 4 статьи 5.27 КоАП РФ](#) в связи с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, судье в ходе рассмотрения дела об административном правонарушении необходимо установить трудовой характер отношений, возникших между работником и работодателем, а также их оформление гражданско-правовым договором, заключенным в том числе путем обмена письмами, телеграммами, электронными документами либо иными данными ([статья 19.1 ТК РФ](#), [пункт 1 статьи 160](#), [статья 434 Гражданского кодекса Российской Федерации](#)).

Поиск в тексте

Подготовле

настоящ

Зап

Ста

Ми

федерал

Ми

орг

средств

орг

Российс

доход д

орг

также с

другими работодателями - за счет собственных средств.

Оглавление "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)

Свернуть все Развернуть

Найти: 136

Найти

- Глава 21. Заработная плата
 - Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда
 - Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации
 - Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы
 - Статья 135. Установление заработной платы
 - Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы
 - Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы
 - Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы
 - Статья 139. Исчисление средней заработной платы
 - Статья 140. Сроки расчета при увольнении
 - Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника
 - Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда**

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины **прожиточного минимума** трудоспособного населения.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

(в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

(в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Найти W [иконки] Справка Огл

Справочная информация: "Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)

1. Минимальный размер оплаты труда, применяемый для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по в

оплаты труда	труда (руб., в месяц) <*>	
с 1 июня 2022 г.	15 279	Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 N 973
с 1 января 2022 г.	13 890	Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ
с 1 января 2021 г.	12 792	ст. 3 Федерального закона от 29.12.2020 N 473-ФЗ

<*> С 01.01.2010 по настоящее время [применяется](#) для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования (ст. 3 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ)

Найти Справка

Справочная информация: "Размеры минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)

местностях ([Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-11](#)).

Субъект РФ	Размер минимальной заработной платы, руб.		Основание
Москва	в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города на соответствующий год	23508	Московское трехстороннее соглашение на 2022 - 2024 годы от 30.12.2021 N 77-1352
Московская область	17930		Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области от 31.05.2022 N 28
Санкт-Петербург	21500		Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на

Доп. док.

01 Часть - Microsoft Word (Сбой активации продукта)

Файл Главная Вставка Разметка страницы Ссылки Рассылки Рецензирование Вид КонсультантПлюс

Calibri (Осно 11 A A Aa Aa

Ж К Ч abc x, x² A ab A

АаБбВвГг, АаБбВвГг, АаБбВ, АаБбВв

1 Обычный 1 Без инте... Заголово... Заголово...

Изменить стили

Найти Заменить Выделить

Консультант Плюс

Введите текст для поиска:

Вставить ссылку

КонсультантПлюс

медианная заработная

Найти

2 из 3 фрагментов

Справка

Оглавление

Федеральный закон от 29.12.2020 N 473-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"



Статья 3

трудовым законодательством.

С 2021 года соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов.

Соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.

- ☆ Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

Исчисление медианной заработной платы осуществляется на основании методики, определяемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных,

Доп. ин докумен

Док. 1/3 Посчита

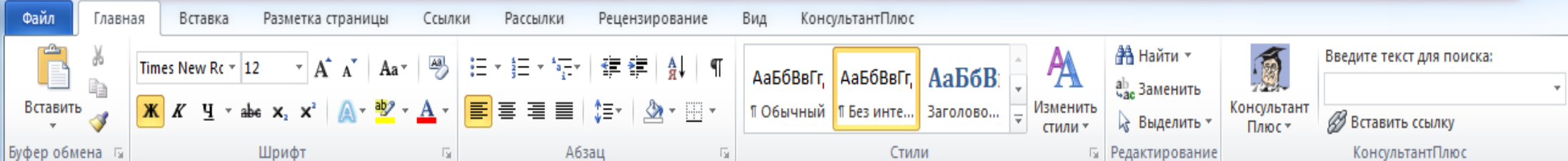
Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. **Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.**

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N (см. текст в предыдущей редакции)


Часть III
Раздел VI. Оплата и нормирование труда
Глава 21. Заработная плата
Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания



индексации заработной платы по истечению 6 лет, свидетельствует о злоупотреблении своими процессуальными правами, так как, о нарушении «непроиндексированной зарплаты» работник знал ежемесячно до написания своего заявления об увольнении.

В соответствии с **пунктом 10 "Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)** по смыслу нормативных положений приведенной статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.



Чертановский районный суд
Решение от 12 марта 2021г по Дело № 02-0725/2021

Подготовлена [редакция](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

содержащими нормы трудового права.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

Место и сроки выплаты заработной платы в письменной форме определяется коллективным договором или трудовым

Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Зарботная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

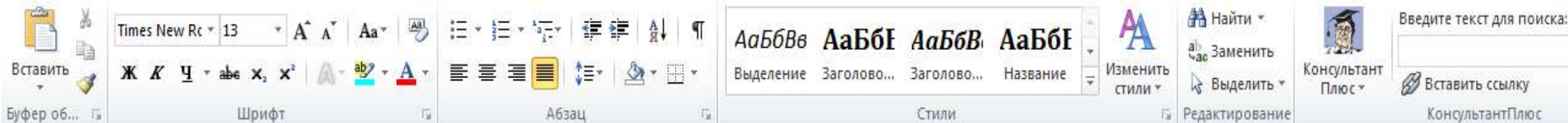
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Часть III
Раздел VI. Оплата и нормирование труда
Глава 21. Зарботная плата
Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы



ЗАКОНОПРОЕКТ

б) в статье 136:

а) в части девятой после слова «три» дополнить словом «рабочих»;

б) дополнить частью десятой следующего содержания:

«В случае подачи работником заявления на отпуск, не предусмотренный графиком отпусков, **менее чем за три рабочих дня до его начала**, его оплата производится в срок, установленный соглашением сторон трудового договора, **но не позднее трех рабочих дней с даты подачи заявления.**».

7) часть третью статьи 193 изложить в следующей редакции:

«Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, времени междувахтового отдыха и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также времени, необходимого на учет мнения

Апелляционное определение М
судья суд
Судеб
председат
прокурор
докладу
районног
В уд
незаконн
взыскани

Справка к документу

Примечание к документу

Название документа

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2020 N 2-5407/2019

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании оплаты за вынужденный прогул; 2) О **взыскании индексации заработной платы**; 3) О восстановлении на работе; 4) О признании незаконным увольнения в связи с сокращением.

Обстоятельства: Работник с увольнением не согласен, поскольку был уволен в связи с дискриминацией в сфере труда, связанной с надлежащим исполнением своих должностных обязанностей и ввиду того, что процедура увольнения была грубо нарушена в связи с не предложением всех вакансий, соответствующих его квалификации и опыту.

Решение: 1) Отказано; 2) **Отказано**; 3) Отказано; 4) Отказано.

индекса*

Найти 1 из 21 фрагментов

Справка к документу

Примечание к документу

Название документа

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.07.2020 N 33-19822/2020

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании задолженности по заработной плате (в т.ч. взыскании северных, районных надбавок, надбавок за выслугу лет и т.д.); 2) О взыскании премий, бонусов (в т.ч. поощрительных вознаграждений); 3) О взыскании компенсации морального вреда; 4) Прочие требования, связанные с взысканием денежных средств.

Обстоятельства: Выплачиваемые истцу - работнику **должностной оклад и премия не индексировались,** работодатель применял понижающий коэффициент при определении премии.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано; 4) Отказано.

Меню Правовой навигатор "Трудовой кодекс Российской Фед... "Трудовой кодекс Российской Фед... Карточка поиска

Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков
Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте Найти

Подготовлена **редакция** документа с изменениями, не вступившими в силу

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

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.**

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372** настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Подготовлена [редакция](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](#) настоящего Кодекса).

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.

Часть вторая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

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](#) настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с

Справка к документу

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу

Название документа

★ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.11.2017 по делу N 33-8016/2017
Требование: О признании незаконными действий начальника, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец состоит с ответчиком в трудовых отношениях, впоследствии работодатель стал издавать приказы о возложении на него функциональных обязанностей без заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, не оговаривая в них оплату труда, и которые истец стал выполнять, чтобы не вступать в конфликт с администрацией почтамта; истец ссылается на недоначисление и невыплату дополнительной платы.

Решение: В удовлетворении требования отказано.

Судья Кравц
Судебна
председа
судей Не
при секр
рассмотр
изъяты> к
федеральной
предприятия
обособленн
по апелл
решение Ки

Подготовлена [редакция](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

лиц, считающих, что они подверглись [дискриминации](#).

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 392 ТК РФ

Развернуть

Работник имеет право обратиться [в суд](#) за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного [срока](#) выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

(часть вторая введена Федеральным [законом](#) от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 22 июля 2008 г. N 554

О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ПОВЫШЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

В соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Поиск: Найти [Справка](#) [Оглавление](#)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

⚠ Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу [Подробнее](#)

↑ [Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни](#)

Развернуть

КонсультантПлюс: примечание.
О выявлении конституционно-правового смысла ч. 1 ст. 153 см. [Постановление КС РФ от 28.06.2018 N 26-П.](#)

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в

Найти [W] [Print] [More] Справка Оглавление

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

⚠ Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу [Подробнее](#)

↑ Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

...мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
(часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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

Оплата труда 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

"Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления р...

5. Компенсации за работу в нерабочий праздничный день

компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть третья статьи 153](#) ТК РФ).

★ Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. **Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.**

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям [часть четвертая статьи 153](#) ТК РФ относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и

Меню Правовой навигатор Постановление Прави... "Трудовой кодекс Рос... Доп. информация к ра... Путеводитель по кадр... Карточка поиска

Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков
Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти По списку

Поиск по тексту: стимулирующие выплаты

Следующий фрагмент

5 из 10

подробнее об этом см. Путеводитель по кадровым вопросам. [Трудовая книжка](#).

3. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.)

В качестве стимулирующих в [ч. 1 ст. 129](#) ТК РФ указаны следующие выплаты:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

Все перечисленные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это следует из [ч. 2 ст. 135](#) ТК РФ. Упомянутые локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), что следует из [ч. 4 ст. 135](#) ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, что следует из положений [ч. 4 ст. 8](#) ТК РФ.

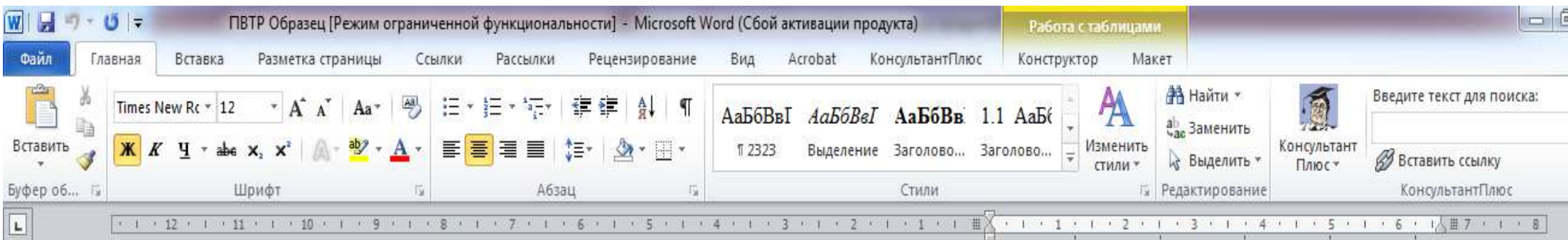
Таким образом, если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников. Это следует из совокупности норм [абз. 5 ч. 2 ст. 57](#), [ч. 2 ст. 135](#) ТК РФ.

«Депремирование»

Пример:

получает ежемесячно премию в размере 100% от оклада (20 тыс. руб.) если достигнуты следующие условия:

- 1) Не имеет в квартале или в течении 3-х месяцев дисциплинарных взысканий (замечание, выговор)
- 2) Выполнил план по продажам, по приросту клиентов или выручки на 100% (план ежемесячно письменно устанавливает Ген. Директор)
- 3) Выполнил план на 100%, но имеет в квартале 1 дисциплинарное взыскание - премия будет составлять 50% от оклада.
- 4) Имеет в году 1 дисциплинарное взыскание(неснятое) - премия по итогам работы за год будет составлять 50%



ся оплата за все время отстранения от работы как за простой.

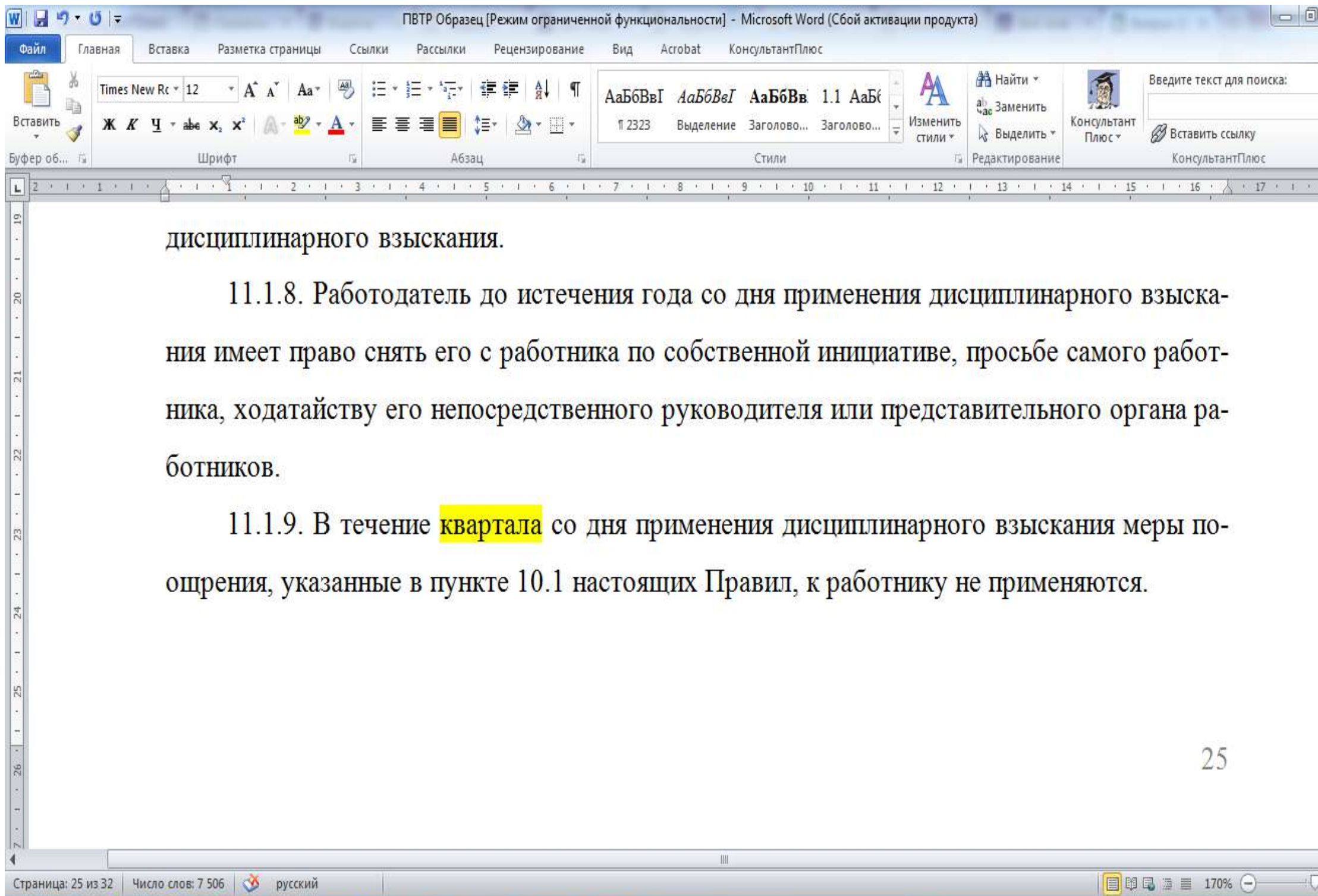
10. Поощрения за труд.

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, новаторство, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком
- почетной грамотой.

10.1.1. Размер премии устанавливается Генеральным директором.

10.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и записываются в трудовую книжку работника (в случае ведения трудовой книжки на бумажном



дисциплинарного взыскания.

11.1.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.1.9. В течение **квартала** со дня применения дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к работнику не применяются.

Заработная плата

Оклад 50 -60%

Поощрительные и стимулирующие выплаты в месяц (от 50 – 80 %)

- личный вклад (личные показатели деятельности продажи/ производство....) 15 -25 (45) %
- показатели деятельности отдела (выполнение плана/ превышение плана или выполнение установленных задач и целей) 15 % до 25 (35)
- за предложения по улучшению деятельности компании - (своей профессии, отдела, компании) – «Цифровая экономика», Рационализаторские предложения от 10% – 80 % (в зависимости от стоимости экономии затрат компании).
- показатели деятельности компании за месяц - рентабельность (отсутствие штрафных санкций: ФНС, ГИТ, МЧС, МВД) – от 10- 15 %.

↑ **Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными [законами](#).

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

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

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

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](#) настоящего Кодекса) или простое (часть третья [статьи 157](#) настоящего Кодекса);

☆ **при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск**, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой [статьи 77](#) или [пунктами 1, 2](#) или [4](#) части первой статьи 81, [пунктах 1, 2, 5, 6](#) и [7](#) статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных [абзацами вторым, третьим и четвертым](#) части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Кодекса.

В случаях, предусмотренных [абзацами вторым, третьим и четвертым](#) части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](#) настоящего Кодекса) или простое (часть третья [статьи 157](#) настоящего Кодекса);

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

Меню Правовой навигатор Постановление Прави... "Трудовой кодекс Рос... Доп. информация к аб... Определение Верховн... Карточка поиска

Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков
Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти По списку

Поиск в тексте

кодс
органи
Прото
части
содерж
зарабо
Та
судебн
смог п
при ра
Пр
2013 г
суда о
Уч
приме
Суда Р
отказе в удовлетворении заявленных требований, не передавая дело на новое рассмотрение.

Справка Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 N 19-КГ13-18 Требование: О взыскании задолженности. Обстоятельства: Заявительница работала в администрации му...

Источник публикации
Документ опубликован не был

Примечание к документу

Название документа
Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 N 19-КГ13-18

Требование: О взыскании задолженности.
Обстоятельства: Заявительница работала в администрации муниципального образования, ей были предоставлены ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск, также постановлено выплатить денежную компенсацию за неиспользованное санаторно-курортное лечение и материальную помощь. Распоряжением уволена с занимаемой должности, следовательно, обязана возратить полученные денежные средства.
Решение: В удовлетворении требования отказано, поскольку действующее законодательство не содержит оснований взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом.

↑ Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

действиями, установленными судом.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

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

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

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

Повышенный размер денежной компенсации может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором ([ч. 2 ст. 236](#) ТК РФ).

3. Административная ответственность (штраф) за задержку зарплаты, отпускных и других выплат

За невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (если указанные действия не содержат уголовно наказуемого деяния), предусмотрена ответственность по [ч. 6 ст. 5.27](#) КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа в размере:

- от 10 000 до 20 000 руб. - для должностных лиц;
- от 1000 до 5000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;
- от 30 000 до 50 000 руб. - для юридических лиц.

Лицо, которое ранее подвергалось административному наказанию по [ч. 6 ст. 5.27](#) КоАП РФ и повторно совершило аналогичное правонарушение, может быть привлечено к ответственности по [ч. 7 ст. 5.27](#) КоАП РФ (если действия лица не содержат уголовно наказуемого деяния). В этом случае ему грозит наказание:

- штраф в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет - для должностных лиц;
- штраф в размере от 10 000 до 30 000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;

Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат

1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением

Ошибки связанные с Заработной платой

- **Невыплата в срок, Задолженность по ЗП**
- **Выплата ЗП меньше МРОТ, не выплата компенсационных выплат.**
- **Не установление сроков (конкретных дней) выплаты ЗП , не утверждение формы Расчетного листа и его не выдача в письменной форме.**
- **Невыплата отпускных за 3 дня до начала отпуска.**
- **Нарушение ст.140 – Выплата окончательного расчета при увольнении(отпускные, премии, командировочные....)**
- **Не установление ЛНА по Индексации ЗП у работодателя.**
- **Удержание денежных средств из ЗП без законных оснований, или удержание в большем размере чем установлено ст.138 КРФ.**
- **Невыплата денежной компенсации в соответствии со ст.236 ТКРФ (1/150 ставки рефинансирования), в случае нарушения сроков выплат ЗП, отпускных, пособий...**
- **Невыплата или нарушение порядка оплаты работы в выходные, не рабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время...**

Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О воинской обязанности и военной службе" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2021)

⚠ Подготовлена [редакция](#) документа с изменениями, не вступившими в силу



28 марта 1998 года

N 53-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВОИНСКОЙ ОБЯЗАННОСТИ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЕ

Принят
Государственной Думой
6 марта 1998 года

Одобен
Советом Федерации
12 марта 1998 года

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 14.10.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 27 ноября 2006 г. N 719

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ВОИНСКОМ УЧЕТЕ


+ [Список изменяющих документов](#)

В соответствии со [статьей 8](#) Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" Правительство Российской Федерации постановляет:



1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) о воинском учете.
2. Министратуры обороны Российской Федерации и Министратуры внутренних дел Российской Федерации в

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета"

 Зарегистрировано в Минюсте России 28 декабря 2021 г. N 66608

МИНИСТР ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 22 ноября 2021 г. N 700

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВОИНСКОГО УЧЕТА

Справка к документу

Источник публикации

"Официальные документы в образовании", N 3, январь, 2018 (прил. не приводятся)

Примечание к документу

При применении данного документа необходимо учитывать [изменения](#), внесенные в правовые акты по вопросам воинского учета.

Название документа

★ **"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях"**
(утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017)

"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях"
Настоящие методические рекомендации являются частью федерального государственного информационного ресурса "Об утверждении Правил мобилизационной подготовки и мобилизации 2014 г. N 4" Российской Федерации

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 14.10.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

↑ II. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПЕРВИЧНОГО ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Показатели, по которым оценивается деятельность органов местного самоуправления по осуществлению первичного воинского учета, и критерии оценки их деятельности определяются Министерством обороны Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

27. Воинский учет граждан в организациях осуществляется по документам, перечень, формы, порядок хранения и заполнения которых устанавливаются Министерством обороны Российской Федерации (далее - учетные документы).

(п. 27 в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

28. Документами воинского учета, на основании которых ведется воинский учет и заполняются документы, указанные в [пункте 27](#) настоящего Положения, являются:

- а) удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, - для призывников;
- б) военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) или справка взамен военного

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

! Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное Ф3 от 31.07.2020 [N 247...](#) [Подробнее](#)

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

30. В целях обеспечения постановки граждан на воинский учет по месту работы (учебы) **работники, осуществляющие воинский учет в организациях:**
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 06.02.2020 N 103)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

☆ а) **проверяют у граждан, принимаемых на работу, наличие и подлинность военных билетов** (временных удостоверений, выданных взамен военных билетов), справок взамен военных билетов или удостоверений граждан, подлежащих призыву на военную службу, а также подлинность записей в них, наличие мобилизационных предписаний (для военнообязанных при наличии в военных билетах или в справках взамен военных билетов отметок об их вручении), персональных электронных карт (при наличии в документах воинского учета отметок об их выдаче), отметок о постановке на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, наличие отметок в паспортах граждан Российской Федерации об их отношении к воинской обязанности, жетонов с личными номерами Вооруженных Сил Российской Федерации (для военнообязанных при наличии в военном билете отметки об их вручении);
(пп. "а" в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

⚠ Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 [N 247...](#) [Подробнее](#)

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

б) заполняют учетные документы в соответствии с записями в документах воинского учета. При этом уточняются сведения о семейном положении, образовании, месте работы (подразделении организации) (учебы), должности, месте жительства или месте пребывания граждан, в том числе не подтвержденных регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, другие сведения, содержащиеся в документах граждан, принимаемых на воинский учет;

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 16.04.2008 [N 277](#), от 09.10.2019 [N 1302](#), от 06.02.2020 [N 103](#))

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

в) разъясняют гражданам порядок исполнения ими обязанностей по воинскому учету, мобилизационной подготовке и мобилизации, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, осуществляют контроль за их исполнением, а также информируют граждан об ответственности за неисполнение указанных обязанностей;

г) информируют военные комиссариаты об обнаруженных в документах воинского учета неоговоренных исправлениях, неточностях и подделках, неполном количестве листов, а также о случаях неисполнения гражданами обязанностей в области воинского учета, мобилизационной

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

⚠ Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 [N 247...](#) [Подробнее](#)

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

подготовки и мобилизации;

☆ д) **выдают гражданам, подлежащим воинскому учету и не имеющим регистрации по месту жительства и месту пребывания, а также гражданам, прибывшим на место пребывания на срок более 3 месяцев и не имеющим регистрации по месту пребывания, при принятии их на работу (поступлении в образовательную организацию) или увольнении (отчислении) их с работы (из образовательной организации) сведения по форме согласно [приложению N 2](#) для постановки на воинский учет по месту пребывания (учебы) в военных комиссариатах или органах местного самоуправления.**

(пп. "д" введен [Постановлением](#) Правительства РФ от 06.02.2020 N 103)

31. В целях сбора, хранения и обработки сведений, содержащихся в учетных документах граждан, подлежащих воинскому учету, организации и их должностные лица:

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

а) определяют граждан, подлежащих постановке на воинский учет по месту работы (учебы) и ~~(или) по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по~~

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

⚠ Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 [N 247...](#) [Подробнее](#)

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

пребывания (учебы) в военных комиссариатах или органах местного самоуправления.
(пп. "д" введен [Постановлением](#) Правительства РФ от 06.02.2020 N 103)

31. В целях сбора, хранения и обработки сведений, содержащихся в учетных документах граждан, подлежащих воинскому учету, организации и их должностные лица:
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

а) **определяют граждан, подлежащих постановке на воинский учет по месту работы (учебы) и (или) по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, и принимают необходимые меры к постановке их на воинский учет;**
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 06.02.2020 N 103)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

б) **ведут и хранят учетные документы граждан, поставленных на воинский учет, в порядке, определяемом Министерством обороны Российской Федерации.**
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

⚠ Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 [N 247...](#) [Подробнее](#)

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

32. В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях:

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

а) направляют в 2-недельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций). В случае необходимости, а для призывников в обязательном порядке, в целях постановки на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного самоуправления;

(в ред. [Постановлений](#) Правительства РФ от 16.04.2008 [N 277](#), от 15.10.2014 [N 1054](#), от 06.02.2020 [N 103](#))

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

⚠ Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 [N 247...](#) [Подробнее](#)

III. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

(в ред. постановления Правительства РФ от 16.04.2008 [N 277](#), от 15.10.2014 [N 1034](#), от 06.02.2020 [N 103](#))
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

б) направляют в 2-недельный срок по запросам соответствующих военных комиссариатов и (или) органов местного самоуправления необходимые сведения о гражданах, состоящих на воинском учете, а также о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете;

в) **представляют ежегодно, в сентябре, в соответствующие военные комиссариаты списки граждан мужского пола 15- и 16-летнего возраста, а до 1 ноября - списки граждан мужского пола, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет в следующем году;**

г) **сверяют не реже 1 раза в год сведения о воинском учете,** содержащиеся в учетных документах, со сведениями, содержащимися в документах воинского учета граждан;
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

☆ д) **сверяют не реже 1 раза в год в порядке, определяемом Министерством обороны Российской Федерации,** сведения о воинском учете, содержащиеся в учетных документах, со сведениями, содержащимися в документах воинского учета соответствующих военных комиссариатов и (или) органов местного самоуправления;
(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 09.10.2019 N 1302)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Найти Справка Оглавление

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинско

Зарегистрировано в Минюсте России 28 декабря 2021 г. N 66608

МИНИСТР ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 22 ноября 2021 г. N 700

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ВОИНСКОГО УЧЕТА

Приказ Министра обороны Р

Зарегистриро

Справка к документу

Источник публикации

Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28.12.2021

Примечание к документу

Начало действия документа - 08.01.2022.

Название документа

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700

"Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета"

(Зарегистрировано в Минюсте России 28.12.2021 N 66608)

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинско

↑ IV. Формы документов воинского учета, по которым ведется воинский учет граждан в орган

31. Воинский учет призывников и военнообязанных в организациях осуществляется по карточкам гражданина, подлежащего воинскому учету в организации (далее - карточка) (форма N 10 приведена в приложении N 22 к настоящей Инструкции).

32. Карточки заполняются на основании следующих документов:

- 1) удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, - для призывников;
- 2) военный билет офицера запаса (военный билет; временное удостоверение, выданное взамен военного билета офицера запаса; временное удостоверение, выданное взамен военного билета; справка взамен военного билета) - для военнообязанных.

При этом у гражданина уточняются сведения об образовании, о месте работы, должности, месте жительства или месте пребывания (на срок более трех месяцев), семейном положении, а также другие необходимые для заполнения карточки сведения.

Карточки формируются и ведутся в электронном и бумажном видах. Внесение каких-либо изменений в базу данных электронных карт, а также распечатка их допускается только работником, осуществляющим ведение

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинско

↑ IV. Формы документов воинского учета, по которым ведется воинский учет граждан в орган

31. Воинский учет призывников и военнообязанных в организациях осуществляется по карточкам гражданина, подлежащего воинскому учету в организации (далее - карточка) ([форма N 10](#) приведена в приложении N 22 к настоящей Инструкции).

32. Карточки заполняются на основании следующих документов:

1) удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, - для призывников;

2) военный билет офицера запаса (военный билет; временное удостоверение, выданное взамен военного билета офицера запаса; временное удостоверение, выданное взамен военного билета; справка взамен военного билета) - для военнообязанных.

При этом у гражданина уточняются сведения об образовании, о месте работы, должности, месте жительства или месте пребывания (на срок более трех месяцев), семейном положении, а также другие необходимые для заполнения карточки сведения.

Карточки формируются и ведутся в электронном и бумажном видах. Внесение каких-либо изменений в базу данных электронных карт, а также распечатка их допускается только работником, осуществляющим ведение

Найти [W] [Print] [More] Справка Оглавление

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета"



↑ Приложение N 22

Формат 210 x 297 мм



Лицевая сторона



КАРТОЧКА
гражданина, подлежащего воинскому учету в

[Empty rectangular box for organization name]

(наименование организации)



Сверка с докумен
тами воинского у
чета

[Empty rectangular box for document verification]

(дата, подпись, инициа
л имени, фамилия лица
, проводившего сверку)

Сверка с военным
комиссариатом

[Empty rectangular box for military commissariat verification]

(дата, подпись, инициа
л имени, фамилия лица, проводив
шего сверку или номер исхо
дящего письма со списком д
ля сверки)



I. Общие сведения

Найти

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинско

↑ Лицевая сторона

1. Фамилия

Имя

Отчество (при наличии)

2. Дата рождения

3. Место рождения

4. Образование

(уровень образования)

(квалификация)

(специальность, направлени

35 [x] [v] Найти [v] 9 из 12 фрагментов [W] [Print] [More] [Left] [Right]

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы"

↑ I. Общие сведения

(кем выдан)



10. Водительское удостоверение

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

(серия) (номер) (категории ТС) (дата выдачи)

11. Адрес места жительства (места пребывания)

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

(в соответствии с регистрацией) (дата регистрации)

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

(фактический) (дата начала проживания)

12. Номера телефонов

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

(рабочий) (сотовый)



35 | Найти | 9 из 12 фрагментов

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы"

↑ II. Сведения о воинском учете

3. Состав (профиль)

4. Полное кодовое обозначение ВУС

5. Категория годности к военной службе

7. Состоит на воинском учете:
1) **общем**
(номер команды, партии)

2) **специальном**
(номер удостоверения об отсрочке или именного списка о зачислении на спецучет)

8. Документ воинского учета
(наименование, серия и номер документа, кем и когда выдан)

III. Дополнительные сведения

35 Найти 9 из 12 фрагментов

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования систем

III. Дополнительные сведения

Дата и номер приказа (распоряжения)	Наименование должности, на которую принят (переведен) или с которой уволен	В какой военный комиссариат направлены сведения	Дата и исходящий номер сведений гражданина
1	2	3	4

Работник, осуществляющий воинский учет

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Гражданин, подлежащий воинскому учету

Приказ Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета"

Приложение N 24

См. данную форму в MS-Word.

ЖУРНАЛ

проверок осуществления первичного воинского учета

(наименование военного комиссариата,

органа местного самоуправления)

Дата проверки	Должность, фамилия и инициалы проверяющего	Результаты проверки, основные недостатки и выводы (оценка за качество осуществления первичного воинского учета)	Решение главы органа местного самоуправления по результатам проверки. Отметка об устранении выявленных недостатков
1	2	3	4

"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях" (утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017)

IV. ДОКУМЕНТЫ ПО ВЕДЕНИЮ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

38. Документы по ведению воинского учета граждан в организациях изготавливаются организациями по формам, установленным Министерством обороны Российской Федерации.

★ 39. Каждой организацией (с ее образованием и перед началом очередного календарного года) приобретаются (получаются) и изучаются настоящие Методические рекомендации, а также разрабатываются (ведутся):

приказ об организации воинского учета граждан, в том числе бронирования граждан, пребывающих в запасе;

план работы по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе;

картотека личных карточек формы N Т-2 и Т-2ГС(МС) на граждан из числа призывников и граждан, пребывающих в запасе;

журнал проверок осуществления воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации;

расписки в приеме от граждан документов воинского учета;

служебное делопроизводство (отдельное дело) по вопросам ведения воинского учета граждан и бронирования граждан, пребывающих в запасе, в организации;

☆ другие документы в соответствии с требованиями, устанавливаемыми федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и руководителями организаций;

приказ

Найти

7 из 17 фрагментов

Справка

"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях" (утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017)

III. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ВОИНСКИЙ УЧЕТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

настоящим методическим рекомендациям,

★ в) представляют ежегодно, в сентябре, в соответствующие военные комиссариаты муниципальных образований списки граждан мужского пола 15- и 16-летнего возраста, а до 1 ноября - списки граждан мужского пола, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет в следующем году, согласно [приложению N 11](#) к настоящим Методическим рекомендациям;

г) сверяют не реже 1 раза в год сведения о воинском учете, содержащиеся в личных карточках, со сведениями, содержащимися в документах воинского учета граждан;

★ д) сверяют не реже 1 раза в год, сведения о воинском учете, содержащиеся в личных карточках, со сведениями, содержащимися в документах воинского учета соответствующих военных комиссариатов муниципальных образований и (или) органов местного самоуправления, согласно [приложению N 12](#) к настоящим Методическим рекомендациям;

★ е) вносят в личные карточки сведения об изменениях семейного положения, образования, структурного подразделения организации, должности, места жительства или места пребывания, состояния здоровья граждан, состоящих на воинском учете, и в двухнедельный срок сообщают об указанных изменениях в военные комиссариаты муниципальных образований в порядке согласно [приложению N 13](#) к настоящим Методическим рекомендациям;

ж) оповещают граждан о вызовах (повестках) соответствующих военных комиссариатов муниципальных образований или органов местного самоуправления и обеспечивают их своевременную явку в места, указанные военными комиссариатами, в том числе в периоды мобилизации, военного положения и в военное время.

"Кодекс Российской Федерации"

Подготовлены редакции до

30 декабря

Оглавление

воинский учет | Найти | 1 из 8 фрагментов | Свернуть всё | Развернуть

общественную безопасность

- Глава 21. Административные правонарушения в области **воинского учета**
 - Статья 21.1. **Непредставление в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет**
 - Статья 21.2. Неоповещение граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего **воинский учет**
 - Статья 21.3. Несвоевременное представление сведений об изменениях состава постоянно проживающих граждан или граждан, пребывающих более трех месяцев в месте временного пребывания, состоящих или обязанных состоять на **воинском учете**
 - Статья 21.4. Несообщение сведений о гражданах, состоящих или обязанных состоять на **воинском учете**
 - Статья 21.5. Неисполнение гражданами обязанностей по **воинскому учету**

"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.08.2021)

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

↑ **Статья 20.35. Нарушение требований к антитеррористической защищенности объектов (терр...**
тысяч рублей.

Глава 21. АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ВОИНСКОГО УЧЕТА

Статья 21.1. Непредставление в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет

Непредставление руководителем или другим должностным лицом организации, а равно должностным лицом органа местного самоуправления, ответственными за военно-учетную работу, в установленный [срок](#) в военный комиссариат или в иной [орган](#), осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, -

☆ **влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.**
(в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 24.04.2020 N 132-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Статья 21.2. Неоповещение граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет

"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.08.2021)

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

↑ **Статья 21.1. Непредставление в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий в...**

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Статья 21.2. Неоповещение граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет

Неоповещение руководителем или другим должностным лицом организации, а равно должностным лицом органа местного самоуправления, ответственными за военно-учетную работу, граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет, а равно необеспечение гражданам возможности своевременной явки по вызову по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет, -

☆ **влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.**

(в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 24.04.2020 N 132-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Статья 21.3. Несвоевременное представление сведений об изменениях состава постоянно проживающих граждан или граждан, пребывающих более трех месяцев в месте временного пребывания, состоящих или обязанных состоять на воинском учете

Непредставление в установленный [срок](#) руководителем или другим ответственным за военно-учетную работу

Справочная информация: "Правовой календарь на II квартал 2020 года" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)

↑ СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

ВОИНСКАЯ ОБЯЗАННОСТЬ

Увеличиваются размеры административных штрафов за правонарушения в области воинского учета

Кроме того, до 3 лет увеличивается срок давности привлечения к административной ответственности за такие правонарушения.



(Федеральный закон от 24.04.2020 N 132-ФЗ)

ТУРИЗМ

Установлены правила предоставления субсидий туроператорам на возмещение затрат, связанных с ограничениями из-за распространения новой

специальный учет

Найти

1 из 3 фрагментов

Справка

Оглавление

Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 15.03.2021) "Об утверждении Положения о воинском учете"

⚠ Данный документ [включен](#) в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 N 247-ФЗ. См. [Справку](#)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

с) имеющие воинские звания офицеров и пребывающие в запасе службы внешней разведки Российской Федерации и Федеральной службы безопасности Российской Федерации.

16. Воинский учет военнообязанных подразделяется на общий и **специальный**.

На **специальном воинском учете** состоят военнообязанные, которые в установленном порядке бронируются за органами государственной власти, органами местного самоуправления или организациями на периоды мобилизации, военного положения и в военное время, а также проходящие службу в органах внутренних дел, войсках национальной гвардии Российской Федерации (далее - войска национальной гвардии), Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации на должностях рядового и начальствующего состава.

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 27.06.2017 N 754, от 01.08.2018 N 896, от 21.05.2020 N 723)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Остальные военнообязанные состоят на общем воинском учете.

Федеральный закон от 26.02.1997 N 31-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации"

 26 февраля 1997 года N 31-ФЗ



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

**О МОБИЛИЗАЦИОННОЙ ПОДГОТОВКЕ И МОБИЛИЗАЦИИ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Принят
Государственной Думой
24 января 1997 года

Одобрен
Советом Федерации

"Комментарий к Федеральному закону от 26 февраля 1997 г. N 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" (постатейный) (К...

↑ [Статья 24. Организация и порядок бронирования граждан на период мобилизации и на военно...](#)

☆ Организация и порядок бронирования граждан, пребывающих в запасе, на период мобилизации и на военное время определяются настоящим [ФЗ](#), Федеральным [законом](#) "Об обороне", Федеральным [законом](#) "О воинской обязанности и военной службе", [Указом Президента РФ от 14 августа 1992 г. N 890 "Об организации работы по бронированию военнообязанных в Российской Федерации"](#), [Постановлением Правительства РФ от 11 июля 1994 г. N 821 "Об утверждении основных положений по бронированию граждан Российской Федерации, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас, и работающих в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях"](#), [Постановлением](#) Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. N 719 "Об утверждении Положения о воинском учете" и иными нормативными правовыми актами.

Ведущим органом, осуществляющим работу по бронированию граждан, пребывающих в запасе, является **Межведомственная комиссия по вопросам бронирования граждан (МВК), пребывающих в запасе**, и рабочий аппарат, обеспечивающий ее деятельность.

На МВК возложено нормативное и методическое обеспечение работ по бронированию

Федеральный закон от 26.02.1997 N 31-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации"

Статья 22. Бронирование граждан на период мобилизации и на военное время

актами правительства Российской Федерации.

Статья 23. Граждане, подлежащие бронированию на период мобилизации и на военное время

1. Бронирование граждан, пребывающих в запасе, проводится в целях обеспечения на период мобилизации и на военное время деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

2. Граждане, подлежащие бронированию, освобождаются от призыва на военную службу по мобилизации и последующих призывов в военное время на время предоставленной отсрочки.

Статья 24. Организация и порядок бронирования граждан на период мобилизации и на военное время

Организация и порядок бронирования граждан, пребывающих в запасе, на период мобилизации и на военное время определяются настоящим Федеральным законом и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Федеральный закон от 26.02.1997 N 31-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации"

Статья 23. Граждане, подлежащие бронированию на период мобилизации и на воен...

самоуправления и организаций.

2. Граждане, подлежащие бронированию, освобождаются от призыва на военную службу по мобилизации и последующих призывов в военное время на время предоставленной отсрочки.

Статья 24. Организация и порядок бронирования граждан на период мобилизации и на военное время

Организация и порядок бронирования граждан, пребывающих в запасе, на период мобилизации и на военное время определяются **настоящим Федеральным законом и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.**

Раздел VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 25. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях" (утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Федерации и Федеральной службы безопасности Российской Федерации.

14. Воинский учет военнообязанных подразделяется на общий и специальный.

☆ На специальном воинском учете состоят военнообязанные, которые в установленном порядке бронируются за органами государственной власти, органами местного самоуправления и организациями на период мобилизации и на военное время, а также проходящие службу в органах внутренних дел, войсках национальной гвардии Российской Федерации, Государственной противопожарной службе, учреждениях, органах уголовно-исполнительной системы, а также подразделениях таможенных органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, в которых законом предусмотрена служба, не допускающая разглашения сведений, раскрывающих принадлежность конкретных лиц к кадровому составу, на должностях рядового и начальствующего состава, имеющие специальные звания.

Остальные военнообязанные состоят на общем воинском учете.

Военнообязанные, работающие в федеральных органах исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, состоят на общем воинском учете и планируются к направлению для работы на должностях гражданского персонала в этих органах в периоды мобилизации, военного положения и в военное время.

15. Обязанности граждан по воинскому учету и в области мобилизационной подготовки и мобилизации изложены в федеральных законах "О воинской обязанности и военной службе" "О мобилизационной подготовке и

"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях" (утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017)

↑ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ ВОПРОСОВ, ПО КОТОРЫМ ПРОВЕРЯЕТСЯ РАБОТА ПО ВЕДЕНИЮ ВОИН...

военными комиссариатами муниципальных образований. Наличие соответствующих подтверждающих документов (журналов).

19. Организация выдачи работниками, осуществляющими воинский учет в организации, гражданам расписок о приеме от них документов воинского учета.

☆ 20. Наличие Перечня должностей и профессий, по которым бронируются граждане, пребывающие в запасе (выписки из него), и организация работы по его применению. Правомерность и своевременность оформления бронирования граждан, пребывающих в запасе. Наличие списка граждан, подлежащих зачислению на специальный учет. Своевременность аннулирования отсрочек от призыва на военную службу по мобилизации и в военное время граждан, пребывающих в запасе, утративших право на отсрочку, и сообщение в военный комиссариат муниципального образования (муниципальных образований) (в 5-дневный срок).

i 21. Наличие бланков удостоверений об отсрочке от призыва на военную службу по мобилизации и в военное время, а также бланков извещений о зачислении на специальный воинский учет (далее - бланки специального учета), состояние их учета и порядок хранения в организации. Соответствие учетных данных по бланкам специального учета организации учетным данным по бланкам документов строгой отчетности военного комиссариата муниципального образования (муниципальных образований). Порядок передачи бланков специального учета на время отпуска (болезни) военно-учетного работника. Наличие и правильность ведения книги учета бланков специального учета, книги учета передачи бланков специального воинского учета.

"Методические рекомендации"

↑	При
☆	БРОНИ
12	Отбор . пребыв право в мобилю
13	Оформ. на гр запасе, бронир
14	Аннули призыв период положе

Оглавление

Найти Свернуть всё Развернуть

- Приложение N 15. Именной список граждан женского пола, получивших подготовку по профессии (специальности, направлению подготовки) и подлежащих постановке на воинский учет
- Приложение N 16. Составы запаса
- Приложение N 17. План работы по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе
- Бронирование граждан, пребывающих в запасе
- Составление отчетности
- Другие мероприятия
- Приложение N 18. Журнал проверок осуществления воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации

"Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях" (утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017)

Приложение N 17. План работы по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе

		вления)		
БРОНИРОВАНИЕ ГРАЖДАН, ПРЕБЫВАЮЩИХ В ЗАПАСЕ				
12	Отбор личных карточек граждан, пребывающих в запасе, имеющих право на отсрочку от призыва по мобилизации и в военное время.	Постоянно		
13	Оформление отсрочек от призыва на граждан, пребывающих в запасе, подлежащих бронированию.	В 10-дневный срок по истечении испытательного срока		
14	Аннулирование отсрочек от призыва на военную службу в периоды мобилизации, военного положения и в военное время, у граждан, пребывающих в запасе, утративших право на отсрочку (снятие со спец. учета) и сообщение	В 5-дневный срок		

Бронирование граждан, пребывающих в запасе

Порядок бронирования:

- **узнайте в территориальной комиссии по бронированию, относитесь ли вы к тем, кто должен бронировать граждан (этой информации нет в открытом доступе);**
- **издайте приказ о назначении ответственного за бронирование работника (это может быть как ответственный за воинский учет, так и другой работник), согласуйте проект такого приказа с военным комиссаром;**
- **составьте новый план по ведению воинского учета и бронированию граждан, учтите в нем мероприятия по бронированию граждан;**
- **составьте список работников, которых будете бронировать, в свободной форме и представьте его в военкомат;**
- **оформите отсрочки от призыва забронированных работников по правилам, которые вам расскажут в военкомате.**

Бронирование граждан, пребывающих в запасе

- узнайте в территориальной комиссии по бронированию, относитесь ли вы к тем, кто должен бронировать граждан (этой информации нет в открытом доступе);

Бронировать граждан должны не все.

Информации об этом в открытом доступе нет. Поэтому узнать, обязаны ли вы это делать, можно в территориальной комиссии по бронированию.

Такие комиссии организованы обычно при управах района, администрациях города.

Например, в Москве сведения о **районных комиссиях по бронированию** вы можете найти с помощью сайта <https://www.mos.ru> через вкладку "**Территориальные органы власти**".

- Дополнительно вы сможете получить там необходимый комплект документов для бронирования, поскольку эти документы также не размещены в открытом доступе. Например, вы получите выписки из перечней должностей и профессий, по которым бронируют работников, и инструкции по бронированию.

Бронирование граждан, пребывающих в запасе

Составьте **новый план по ведению воинского учета и бронированию граждан, учтите в нем мероприятия по бронированию граждан;**

Мероприятия по бронированию должны быть в **Плане работы по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе (далее - план) абз. 3 п.39 Методических рекомендаций по ведению воинского учета).**

Поэтому **отдельный план по бронированию не составляйте.** Уточните существующий у вас план по ведению воинского учета: **просто издайте новый план, перечислив в нем все Мероприятия по бронированию**

(с учетом всех рекомендаций и разъяснений, которые вы получили в территориальном военкомате или комиссии по бронированию).

Новый план нужно согласовать с военкоматом п. 37 Методических рекомендаций

Бронирование граждан, пребывающих в запасе

Составить список работников, подлежащих бронированию

- Составьте список работников, подлежащих бронированию, в свободной форме. Перечислите в нем Ф.И.О. и должности работников, которые подлежат бронированию, учитывая перечни должностей и профессий, по которым бронируются работники

Список должен быть подписан руководителем организации. А если в организации есть печать - удостоверен ею

После того как вы составите список работников, обратитесь в военкомат или комиссию по бронированию. На практике такой список они могут дополнительно утверждать, поэтому лучше с ними свериться.

Далее - храните такой список, так как его могут запросить при проверке

Вместе со списком удобно хранить личные карточки работников, подлежащих бронированию. Так вы сможете оперативно проводить различные сверки данных из карточки. Например, сможете сверять ежеквартально учетные данные личных карточек с удостоверениями об отсрочке от призыва ([п. п. 12, 16 Приложения N 17 к Методическим рекомендациям по ведению воинского учета](#)).

Специальный воинский учет

- Забронированных граждан, пребывающих в запасе, снимите с общего учета и поставьте на специальный воинский учет (п. 16 Положения о воинском учете, п. 14 Методических рекомендаций по ведению воинского учета).

Порядок такого учета уточните в военкомате.

К особенностям специального воинского учета относятся, например:

- использование бланков специального учета граждан;
- учет бланков спецучета в специальной книге.

Данные бланки - документы строгой отчетности.

- Вам нужно взаимодействовать с военкоматом и по другим вопросам, касающимся бронирования и специального воинского учета, следующим образом.

Если отсрочка от призыва аннулирована, сообщите об этом в пятидневный срок со дня возникновения основания аннулирования в военкоматы, где работники, пребывающие в запасе, состоят на воинском учете. По какой форме это делать - уточните в вашем военкомате, так как официальных разъяснений по этому вопросу нет. В любом случае вам потребуется сообщить дату и причину аннулирования

По какой форме это делать - уточните в вашем военкомате, так как официальных разъяснений по этому вопросу нет. В любом случае вам потребуется сообщить дату и причину аннулирования

Специальный воинский учет

Нужно представлять отчетность в военный комиссариат своевременно и в полном объеме по установленным формам (**п.35** Методических рекомендаций по ведению воинского учета и **п.23** Перечня основных вопросов для проверки ведения воинского учета и бронирования).

Как правило, нужно подать отчет о численности работающих и забронированных работников, **карточку учета организации** (Форма 18), анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и др.

- При заполнении карточки учета организации **Форма 18** потребуется указать следующие **сведения**, в частности: наименование вашей организации, ее регистрационные данные, юридический, фактический и почтовые адреса.

Кроме того, включите в карточку информацию о руководителе и лице, ответственном за воинский учет и бронирование, а также о работниках - общую численность (без совместителей), а также сколько у вас всего пребывающих в запасе, с указанием воинских званий, забронированных и незабронированных из числа пребывающих в запасе, призывников и др.

Специальная Инструкция по бронированию, утвержденная **Постановлением Межведомственной комиссии по вопросам бронирования граждан, пребывающих в запасе, от 03.02.2015 N 664с**, в которой обычно приводятся разъяснения по заполнению такой карточки, также не содержится в открытом доступе. Поэтому, **чтобы получить актуальную форму и правильно ее заполнить**, рекомендуем дополнительно обратиться, например, в комиссию по бронированию по месту регистрации вашей организации

Карточка обычно составляется в трех экземплярах: один - для комиссии по бронированию, второй - для военкомата, а третий у работодателя .

Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о...

Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков
Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте Найти

Статья 60.1. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются [главой 44](#) настоящего Кодекса.

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за

Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о... Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Поиск в тексте [input type="text"] Найти

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#) настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

Скрыть ▲ Спр. Отп. Ред. С и з. в К. Д. • Т. Д. • У. Д. • Т. Д. Стр. Абз.

Документ Microsoft Word - Microsoft Word

Работа с таблицами

Файл Главная Вставка Разметка страницы Ссылки Рассылки Рецензирование Вид ABBY FineReader 12 Acrobat КонсультантПлюс Конструктор Макет

Times New Roman 10 A Aa

Ж К Ч abc x x² A ab A

Шрифт Абзац Стили Редактирование

Найти Заменить Выделить

Введите текст для поиска:

Вставить ссылку

Параметры для сравнения	Совместительство	Совмещение
Работодатель	Тот же при внутреннем совместительстве, но другой при внешнем	Тот же
Испытательный срок	В соответствии с трудовым договором может быть установлен	Нет, т.к. испытательный срок устанавливается только при приеме на работу. В случае совмещения профессий работник уже является штатным сотрудником
Необходимые документы	Ст.65 ТК РФ Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; <u>документ об образовании (если работа требует специальных знаний);</u> <u>справка о характере и условиях труда по основному месту работы (при приеме на вредную или тяжелую работу)</u>	Не требуются

Параметры для сравнения	Совместительство	Совмещение
Время работы	Выполнение дополнительных обязанностей в свободное от основной работы время	Выполнение дополнительной работы в течение рабочего дня
Условия оплаты труда	Оплата производится: пропорционально отработанному времени; в зависимости от выработки; за фактически выполненный объем работы; на условиях, определенных трудовым договором	Зарплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора и минимальными или максимальными пределами не ограничивается
Оформление	Заявление от работника в случае, если речь идет о внутреннем совместительстве; трудовой договор; приказ о приеме на работу по совместительству	Приказ о совмещении профессий; дополнение к трудовому договору
Запись о работе в трудовой книжке	Вносится в трудовую книжку по основному месту работы по желанию работника	Запись в трудовую книжку о совмещении профессий не производится

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021)

Подготовлены [редакции](#) документа с изменениями, не вступившими в силу

Статья 59. Срочный трудовой договор

независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
(абзац введен Федеральным [законом](#) от 07.11.2011 N 305-ФЗ)

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

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;

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

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 настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

совмести* Найти 1 из 10 фрагментов Справка

"КонсультантПлюс: Новости для специалиста по кадрам"

↑ 06.06.2022

Документы: [Письмо Минтруда России от 17.05.2022 N 14-6/ООГ-3230](#)

06.06.2022

Минтруд разъяснил, сколько может работать сотрудник по **совместительству**

Количество трудовых договоров, которые можно заключить с сотрудником на условиях внутреннего или внешнего **совместительства**, не ограничено. Однако время его работы **не может превышать 4 часов** по каждому из них.

При внутреннем **совместительстве** учет рабочего времени **нужно вести** по трудовым договорам отдельно.

Документы: [Письмо Минтруда России от 17.05.2022 N 14-6/ООГ-3230](#)

[Как принять на работу **совместителя**](#)

Найти Справка

Вопрос: О работе по совместительству на нескольких должностях, в том числе у разных работодателей. (Письмо Минтруда России от 17.05.2022 N 14-6/ООГ-3230)

Вопрос: Поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит ограничений по количеству мест работы при условии совместительства, то можно ли работать совместителем на четырех должностях, в том числе у разных работодателей? Если да, то какие применяются при этом ограничения по продолжительности рабочего времени?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 17 мая 2022 г. N 14-6/ООГ-3230**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства

Яндекс | Почта Mail.ru | Некоммерчес... | КонсультантГ... | КонсультантГ... | Сравнение ре... | Вопрос: 0 X | Сравнение ре... | КонсультантГ... | Сравнение ре... | +

← → ↻ 🏠 www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=nU8zfw&bas... 🔍 Поиск ⏴ ⏵

☰ **КонсультантПлюс** Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс

👤 Стартовая страница 🔍 Быстрый поиск 📄 Карточка поиска 📖 Правовой навигатор 🏠 Кодексы 🗺 Путеводители 📖 Справочная информация 📌 Обзоры 📖 Ая Словарь терминов

🔽 Найти 📄 🖨 ... 📄 Справка

Вопрос: О работе по совместительству на нескольких должностях, в том числе у разных работодателей. (Письмо Минтруда России от 17.05.2022 N 14-6/ООГ-3230)

Вместе с тем следует иметь в виду, что согласно [части 5 статьи 282](#) Кодекса не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

По общему правилу, изложенному в [статье 284](#) Кодекса, 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. Однако и в этом случае общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

i ▶ С нашей точки зрения, условие о продолжительности рабочего **времени при работе по совместительству не более четырех часов в день** применяется по каждому трудовому договору о работе по совместительству.

i Учет рабочего времени при внутреннем совместительстве ведется также по каждому трудовому договору отдельно.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены **районные коэффициенты и надбавки** к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в **районах**

Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о...

Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте 288 1 из 1 фрагментов

Статья 207. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в [районах Крайнего Севера](#) и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Глава 45. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

Постановление Правительства России от 30.03.2022 № 511 Найти 1 из 2 фрагментов

Справка Оглавление

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений"

⚠ Срок действия документа [ограничен](#) 31 декабря 2022 года. [См. Справку](#) [Свернуть](#)



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 30 марта 2022 г. N 511

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 ГОДУ

Правительство Российской Федерации постановляет:



1. Утвердить прилагаемые [особенности](#) правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.



2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2022 г.

Постановление Правительства РФ

Срок действия документа [ограничен](#)

Правительс

1. Утверде
связанных с ни

2. Настоящ

Справка к документу

Источник публикации

Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 04.04.2022, "Собрание законодательства РФ", 11.04.2022, N 15, ст. 2459

Примечание к документу

Начало действия документа - [04.04.2022](#).

В соответствии с [пунктом 2](#) данный документ вступил в силу со дня официального опубликования (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru> - 04.04.2022).

Срок действия документа [ограничен](#) 31 декабря 2022 года.

Название документа

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"

Срок действия документа [ограничен](#) 31 декабря 2022 года. [Подробнее](#)

↑ Утверждены

НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 ГОДУ

- 1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.
- 2. С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.
На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.
При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.
- 3. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#) настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о

Постановление Правительства России от 30.03.2022 № 511 Найти 1 из 2 фрагментов

Справка Оглавление

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений"

Срок действия документа ограничен 31 декабря 2022 года. Подробнее

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 ГОДУ

3. В случае поступления в центр занятости населения сведения от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#) настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2022 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор прекращает свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после окончания срока действия срочного трудового договора.

Постановление Правительства России от 30.03.2022 № 511 Найти 1 из 2 фрагментов Справка Оглавление

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"

Срок действия документа ограничен 31 декабря 2022 года. Подробнее

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 ГОДУ

продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

Меню Кодексы "Трудовой кодекс Рос... Приказ МВД России о... Карточка поиска Поиск: 933 Федеральный закон о...

Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Избранное История поисков
Словарь терминов Пресса и книги Добавить в Избранное

Назад Экспорт в Word Печать Найти

Поиск в тексте [input type="text"] Найти

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#) настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

Найти

Печать Экспорт в Word

↑ Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 151 ТК РФ

Развернуть

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

★ **Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).**

Статья 152. Оплата сверхурочной работы
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Справка к документу

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу

Название документа

★ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.11.2017 по делу N 33-8016/2017

Требование: О признании незаконными действий начальника, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец состоит с ответчиком в трудовых отношениях, впоследствии работодатель стал издавать приказы о возложении на него функциональных обязанностей без заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, не оговаривая в них оплату труда, и которые истец стал выполнять, чтобы не вступать в конфликт с администрацией почтамта; истец ссылается на недоначисление и невыплату дополнительной платы.

Решение: В удовлетворении требования отказано.

Судья Крав
Судебн
председ
судей Н
при сек
рассмот
<данные из
Управлени
государств
незаконным
денежных с

Апелляци
определе
Саратовск
областног

Справ

Отменить

392 | Найти | 1 из 3 фрагментов

Печать | Экспорт в Word

392

истцом заявлены исковые требования о взыскании недоначисленной и невыплаченной дополнительной заработной платы за период с 01.11.2012 г. по 01.05.2017 г. в размере 196670 руб.

В ходе рассмотрения дела представителем ответчиков заявлено о пропуске истцом срока для обращения в суд с требованием о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы.

В соответствии с [ч. 1 ст. 392](#) ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (в редакции от 30.06.2006 г.).

Федеральным [законом](#) от 03.07.2016 г. N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" [ст. 392](#) ТК РФ дополнена новой частью, в силу которой за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Вместе с тем, стороной истца доказательств уважительности причин пропуска указанного срока для обращения в суд в материалы дела не представлено.

Пропуск срока на обращение в суд является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований.

★ На основании изложенного судебная коллегия приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании недоначисленной и невыплаченной дополнительной заработной платы за период с 01.11.2012 г. по 03.10.2016 года по причине пропуска без уважительных причин установленного законом срока обращения в суд за защитой нарушенного права, уважительных причин пропуска в нарушение [ст. 56](#) ГПК РФ истцом не представлено. Истцу ежемесячно при получении заработной платы было известно о нарушении ее прав на получение недоначисленной и недополученной заработной платы, в связи с чем она могла обратиться в суд с данным требованием в установленный законодательством срок.

★ Кроме того, судебная коллегия считает, что истцом не представлены доказательства возложения на нее ответчиком исполнения дополнительных обязанностей, не предусмотренных ее должностными обязанностями и квалификационной характеристикой, обязанностей временно отсутствующих работников, за которое в соответствии с нормами действующего трудового законодательства ([ст. 151](#) ТК РФ) предусмотрена доплата.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ Статья 66. Трудовая книжка

КонсультантПлюс: примечание.
О ведении трудовых книжек в [бумажном](#) или [электронном](#) виде после 31.12.2020 см. [ст. 2](#) [ФЗ](#) от 16.12.2019 N 439-ФЗ.

Статья 66.1. Сведения о трудовой деятельности (введена Федеральным [законом](#) от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

☆ 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](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда 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](#) информация.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ Глава 49.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 312.1. Общие положения

(в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Грудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 93. Неполное рабочее время

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 93 ТК РФ

Развернуть

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

(часть первая в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

Корп. рабс. орга
Корп. доку. рабс. рабс.
Как т. рабс. по е
Как с. дого. рабс.
ВС: Н. врем. по п. восп.
Док. 1/1

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 93. Неполное рабочее время

рабочее время и время отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

(часть вторая введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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

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

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ Статья 93. Неполное рабочее время

☆ Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

(часть вторая введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 312.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного ра... электронная подпись или системная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 312.2. Особенности заключения трудового договора и дополнит...**

подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными [частью третьей статьи 68](#) настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

☆ По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) трудовая книжка на работника не ведется).

Статья 312.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

(в ред. Федерального [закона](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 96. Работа в ночное время**
Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

(см. текст в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 97 ТК РФ

Развернуть

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, **привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника** в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

☆ **если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).**

Назад | Быстрый поиск | Карточка поиска | Правовой навигатор | Кодексы | Путеводители | Справочная информация | Еще | Найти

Справка | Оглавление | Редакция

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 98. Утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.**

Статья 99. Сверхурочная работа
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 99 ТК РФ
Развернуть

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)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 99. Сверхурочная работа**

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;

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 99. Сверхурочная работа**

i 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.

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

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

i 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;**
(в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

i ☆ 3) **при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также 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**

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 99. Сверхурочная работа**

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 и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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, 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 сверхурочной работы.

☆ Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдых...**

принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном [главой 19](#) настоящего Кодекса.

☆ **Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.**

Статья 312.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

(в ред. Федерального [закона](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)
(см. текст в предыдущей [редакции](#))

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 100. Режим рабочего времени

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 101 ТК РФ

Развернуть

☆ Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 101. Ненормированный рабочий день**

представительного органа работников.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

☆ **Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).**

(часть вторая введена Федеральным [законом](#) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

[Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 102 ТК РФ](#)

▼ Развернуть

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

↑ **Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

КонсультантПлюс: примечание.
О выявлении конституционно-правового смысла ч. 1 ст. 153 см. [Постановление КС РФ от 28.06.2018 N 26-П.](#)

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

и сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

и работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

и работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
(часть третья введена Федеральным [законом](#) от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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

Оплата труда 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](#) работ, профессий, должностей этих

"Рекомендации Федеральной сл

↑

по жел
предост
выходно
день от

★ Опла

получае
Зарбот
уменьш
месяце

В от
нерабоч
договор
часть че

Справка к документу

Примечание к документу

Название документа

★ "Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней" (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014)

"Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления раб...

5. Компенсации за работу в нерабочий праздничный день

компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть третья статьи 153](#) ТК РФ).

★ **Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается.** При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям [часть четвертая статьи 153](#) ТК РФ относит творческих работников средств массовой

Поиск по тексту: "получавший оклад" | Найти | 1 из 1 фрагментов

Вопрос: ...Об оплате работы в выходной день с предоставлением другого дня отдыха. (Письмо Минтруда России от 26.10.2018 N 14-2/ООГ-8551)

Вопрос: Работник на основании приказа работодателя работал в выходной день с последующим предоставлением другого дня отдыха в этом же месяце. Уменьшается ли оклад работника за этот месяц?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 26 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8551**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение от 2 октября 2018 г. по вопросу оплаты за работу в выходной

Поиск по тексту: "получавший оклад" | Найти | 1 из 1 фрагментов

Вопрос: ...Об оплате работы в выходной день с предоставлением другого дня отдыха. (Письмо Минтруда России от 26.10.2018 N 14-2/ООГ-8551)

праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Размер оклада не уменьшается.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

26.10.2018

"КонсультантПлюс: Новости для специалиста по кадрам"

↑ с 15 по 19 марта 2021 года
расскажет [путеводитель](#).

Документ: [Приказ](#) Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н

15.03.2021

Минтруд разъяснил, что день отдыха за работу в выходной или праздник не влияет на зарплату

Когда сотрудник берет день отдыха за работу в выходной или праздник, он трудится меньше нормы. При этом ему полагается полная зарплата. Правило действует независимо от того, когда сотрудник отдыхает - в текущем месяце или в последующие.

Предоставить день отдыха за работу в выходные и праздники поможет [путеводитель](#).

Документ: [Письмо](#) Минтруда России от 21.01.2020 N 14-1/ООГ-327



Найти

Справка

Вопрос: Об оплате труда работников, зарплата которых включает оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, за работу в



Вопрос: Об оплате труда работников, зарплата которых включает оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 21 января 2020 г. N 14-1/ООГ-327

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение, поступившее на официальный сайт Министерства письмом от 22 декабря 2019 г., и по компетенции сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Найти Справка

Вопрос: Об оплате труда работников, зарплата которых включает оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, за работу в выходные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([часть 4 статьи 153 ТК РФ](#)).

Таким образом, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Заместитель директора -
начальник отдела оплаты труда
Департамента оплаты труда,
Трудовых отношений

Поиск: Найти

Вопрос: Об оплате неиспользованных дней отдыха за работу в выходные дни при увольнении работника и о сроке использования этих дней отдыха. (Письмо Минт...



Вопрос: В декабре и январе работник работал в выходные, и по договоренности с работодателем оплата производилась в одинарном размере с последующим предоставлением дней отдыха. В марте работник уволился, так и не использовав положенные дополнительные дни отдыха. При расчете выходного пособия неиспользованные дни отдыха оплачены не были, так как, по мнению работодателя, работник должен был использовать их в ближайшее время после работы в выходной. Должны ли оплачиваться неиспользованные дни отдыха при увольнении? Правомерно ли такое ограничение срока использования дней отдыха за работу в выходной?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО



от 18 мая 2021 г. N 14-6/ООГ-4466

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 28.04.2021 по вопросам

Вопрос: Об оплате неиспользованных дней отдыха за работу в выходные дни при увольнении работника и о сроке использования этих дней отдыха. (Письмо Минт...

★ По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. С нашей точки зрения, день отдыха, предоставленный в соответствии со [статьей 153](#) Кодекса, должен исключаться из нормы рабочего времени. Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

☆ В случае если при привлечении к работе в выходной день работник дал согласие на оплату работы в одинарном размере с предоставлением ему другого дня отдыха, однако до даты увольнения своим правом на день отдыха не воспользовался, считаем, работодатель обязан доплатить работнику за работу в соответствующий выходной день. Данный вывод подтвержден апелляционным [определением](#) СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 7 декабря 2017 г. по делу N 33-9238/2017, апелляционным определением СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 2 марта 2016 г. N 33-530/2016.

Заместитель директора Департамента
платы труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

Ссылки на: ""Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197- | Найти | 1 из 1 фрагментов | Справка

Определение Второго кассационн
Кроме то
которой исте
причине тру
подтверждае
Возможно
предусмотре
года, а также
(ст. 312.5 Тру
При так
Российской С
недели до пр
Суд апелл
РФ от 02.04
населения на

Справка к документу

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу

Название документа

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2021 по делу N 88-16305/2021, 2-4082/2020

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании платы за вынужденный прогул; 2) О восстановлении на работе; 3) О признании незаконным прекращения трудового договора с работающим по совместительству.

Обстоятельства: Истец считает, что его права нарушены незаконным увольнением.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано.

Ссылки на: ""Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25. ... | Найти | Справка

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2021 по делу N 88-16305/2021, 2-4082/2020 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования

Генеральной прокуратуры Российской Федерации Ганцевой С.В., полагавшей доводы жалобы необоснованными, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

К.А. обратился в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью "ГИК-Проект" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе в должности главного специалиста по пожарной безопасности в технической дирекции, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 15 апреля 2020 года по день восстановления на работе.

Исковые требования мотивированы тем, что 19 июня 2017 года К.А. был принят на работу к ответчику на должность главного специалиста по пожарной безопасности в технической дирекции, работа по данному договору являлась для истца работой по совместительству.

Приказом N 523-к от 27 марта 2020 года истец был уволен на основании ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации. Истец не соглашается с увольнением, считает его незаконным, поскольку работодатель в письменной форме не предупредил его не менее чем за две недели до прекращения трудового договора, предупреждение о предстоящем прекращении трудового договора в связи с принятием на работу работника, для которого работа будет

Ссылки на: ""Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197- | Найти | 1 из 1 фрагментов | Справка

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2021 по делу N 88-16305/2021, 2-4082/2020 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требов

Довод жалобы о том, что ответчиком допущена ошибка при направлении уведомления о предстоящем увольнении К.А., в связи с чем почтовое отправление было направлено на неверный адрес, не обоснован.

Как следует из материалов дела, работодатель заблаговременно, в установленный законом срок, посредством почтовой связи по адресу: <адрес> выслал истцу уведомление о прекращении трудового договора в связи с приемом на работу ФИО10, для которого данная работа является основной, а также приказ об увольнении, однако было возвращено отправителю за истечением срока хранения (почтовый идентификатор 12302245011939).

Кроме того, суд апелляционной инстанции установил, что ответчиком на корпоративную почту К.А., с которой истец обязан был знакомиться, было продублировано уведомление о предстоящем увольнении по причине трудоустройства основного сотрудника, а также направлен приказ об увольнении, что подтверждается электронными сообщениями от 25 марта 2020 года и 01 апреля 2020 года.

Возможность уведомления работника по электронной почте посредством сети Интернет была предусмотрена пунктами 2.3.2.-2.3.6 дополнительного соглашения к трудовому договору от 18 марта 2020 года, а также положениями главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации о дистанционной работе (ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации).

При таких обстоятельствах работодатель выполнил требования статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ссылки на: ""Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2 Найти 1 из 3 фрагментов Справка

Апелляционное определение Мос
заслушав
дело по ап
которым поста
В удовлет
Иннополис" с
взыскании зад
Л. обратил
"а" пункта 6
должности ме
сумма и компе
В обоснов
ответчику на
29 июля 2020

Справка к документу

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу

Название документа

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2021 по делу N 33-27586/2021

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании задолженности по заработной плате; 2) О взыскании компенсации за задержку заработной платы; 3) О восстановлении на работе; 4) О признании незаконным увольнения за прогул.

Обстоятельства: У ответчика имелись основания для увольнения истца, был соблюден порядок увольнения, так как факт совершения истцом дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении пунктов заключенного с ним трудового договора о дистанционной работе, а именно в отсутствии связи в течение двух часов подряд в течение рабочего дня и в нарушении сроков сдачи отчетов о продленной работе, нашел подтверждение и не был опровергнут.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано; 4) Отказано.

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2021 по делу N 33-27586/2021 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования работника

установила:

Л. обратился в суд к фио "Университет Иннополис" с иском о признании незаконным увольнения по [подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#), восстановлении на работе в должности менеджера по продажам отраслевых решений, взыскании задолженности по заработной плате в размере сумма и компенсации в порядке [статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

В обоснование заявленных требований Л. ссылаясь на то, что 07 мая 2020 года был принят на работу к ответчику на [должность менеджера по продажам отраслевых решений](#) в Лидирующем исследовательском центре, 29 июля 2020 года он направил в адрес работодателя заявление о приостановлении работы в порядке [статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации](#) в связи с задержкой выплаты заработной платы, приказом N 1421-кп от 15 сентября 2020 года [он был уволен с занимаемой должности в связи с неоднократным отсутствием связи с работником по его вине в течение двух часов подряд в течение рабочего дня и неоднократных нарушений сроков сдачи отчетов о продленной работе, однако увольнение является незаконным](#), так как дисциплинарного проступка он не совершал, неисполнение им трудовых обязанностей было вызвано уважительными причинами, а именно приостановлением работы в связи с невыплатой заработной платы, при этом работодатель не направил в его адрес уведомление о готовности погасить задолженность по заработной плате.

Яндекс x КонсультантПлюс - Доп. инф x Апелляционное определение x Апелляционное определение x +

www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=15746D455Af Поиск

КонсультантПлюс Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс

Стартовая страница Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Ая Словарь терминов

Ссылки на: ""Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2

Найти

2 из 3 фрагментов

Справка

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2021 по делу N 33-27586/2021 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования работника:

06 августа 2020 года директором по развитию и кадровой политике фио на рабочий электронный адрес Л. было направлено уведомление о готовности произвести выплату задержанной заработной платы, однако работник, получив названное уведомление, не приступил к исполнению своих трудовых обязанностей и не вышел на связь с работодателем.

Приказом N 1421-кп от 15 сентября 2020 года Л. был уволен с занимаемой должности по части 1 статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным отсутствием связи с работником по его вине в течение двух часов подряд в течение рабочего дня и неоднократными нарушениями сроков сдачи предусмотренных подпунктом 4.2.4 трудового договора с работником отчетов о продленной работе на основании пунктов 11.4.3, 11.4.4 трудового договора N 157 от 07 мая 2020 года.

Основанием для издания приказа послужили докладные записки от 19 августа 2020 года, от 21 августа 2020 года и от 04 сентября 2020 года.

15 сентября 2020 года указанный приказ был направлен на рабочую электронную почту Л., а 16 сентября 2020 года - в его адрес посредством почтовой связи.

14 сентября 2020 года с Л. был произведен окончательный расчет и ему выплачена сумма причитающихся денежных средств в размере сумма, а 29 сентября 2020 гола выплачена компенсация за задержку выплаты

Ссылки на: ""Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2 x Найти ↓ ↑ 2 из 3 фрагментов W Справка

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2021 по делу N 33-27586/2021 Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования работника

совершения вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины, сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком были соблюдены, при избрании меры дисциплинарного взыскания работодателем учитывалась тяжесть и обстоятельства совершения вменяемого истцу дисциплинарного проступка, **отсутствие у истца уважительных причин для невыхода на связь с работодателем и неуведомление работодателя о причинах непредставления отчетов о проделанной работе. При этом суд учел, что по состоянию на 29 июля 2020 года у Л. не возникло право на приостановление работы в порядке статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание сроки задержки выплаты заработной платы (не более 15 дней), в связи с чем у работодателя имелись основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности.**

Учитывая, в процессе судебного разбирательства был установлен факт осуществления с Л. окончательного расчета при увольнении, суд первой инстанции обоснованно отказал истцу в удовлетворении требований о взыскании с фю "Университет Иннополис" задолженности по заработной плате и компенсации в порядке **статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации.**

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и по доводам апелляционной жалобы отмене не подлежит.

Поиск: Найти Справка Оглавление

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

⚠ Подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу [Подробнее](#)

↑ [Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником](#)

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить

Вебинар для Вас провел

Зуйков Александр Константинович

[alex-raif@bk.ru](mailto:aalex-raif@bk.ru) Тел. 8 916 438 82 94

Спасибо за внимание!



До новых встреч!