

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями)

Часть третья

Раздел III. Трудовой договор

ГАРАНТ: См. [комментарий](#) к разделу III

Глава 10. Общие положения

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ в статью 56 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2016 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 56 ТК РФ
См. [схему](#) "Трудовой договор"

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.

Сторонами трудового договора являются [работодатель](#) и [работник](#).

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ настоящий Кодекс дополнен статьей 56.1, [вступающей в силу](#) с 1 января 2016 г.

Статья 56.1. Запрещение заемного труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 56.1 ТК РФ

Заемный труд запрещен.

Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются [главой 53.1](#) настоящего Кодекса.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в статью 57 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2014 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 57. Содержание трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 57 ТК РФ

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 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**;

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);

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 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 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;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также

права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 58 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 58. Срок трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 58 ТК РФ

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 связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Информация об изменениях: [Статья 59 изменена с 13 декабря 2024 г. - Федеральный закон от 13 декабря 2024 г. N 470-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 59. Срочный трудовой договор

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 59 ТК РФ

Срочный трудовой договор заключается:

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

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения [сезонных работ](#), когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

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

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

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле положений абзаца восьмого части первой статьи 59 см. [постановление](#) Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. 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 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;

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

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

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с **перечнями** работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

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

с лицами, поступающими на работу по **совместительству**;

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

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

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

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 60 ТК РФ

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

Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ глава 10 настоящего Кодекса дополнена статьей 60.1, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона

Статья 60.1. Работа по совместительству

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 60.1 ТК РФ

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.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ глава 10 настоящего Кодекса дополнена статьей 60.2, [вступающей в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 60.2 ТК РФ

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.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в статью 61 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2014 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 61 ТК РФ

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими [федеральными законами](#), иными [нормативными правовыми актами](#) Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с [частью второй](#) или [третьей](#) настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение [обеспечения](#) по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Информация об изменениях: Статья 62 изменена с 1 января 2023 г. - [Федеральный закон](#) от 14 июля 2022 г. N 240-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 62 ТК РФ

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

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

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном [статьями 66.1](#) и [84.1](#) настоящего Кодекса.

ГАРАНТ: [Форма СТД-Р](#) "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем" и [порядок](#) ее заполнения утверждены [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 ноября 2022 г. N 713н

Глава 11. Заключение трудового договора

ГАРАНТ: См. [схему](#) "Заключение трудового договора"

Информация об изменениях: Статья 63 изменена с 13 июня 2023 г. - [Федеральный закон](#) от 13 июня 2023 г. N 259-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 63 ТК РФ

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

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

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

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

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства

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

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 29 июня 2015 г. N 200-ФЗ](#) в статью 64 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 64 ТК РФ

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами работников](#), не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

ГАРАНТ: Граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 г. заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры, в течение 3 месяцев после завершения прохождения военной службы [имеют](#) преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 329-ФЗ](#) Статья 64.1 настоящего Кодекса изложена в новой редакции
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 64.1 ТК РФ

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 служащего, только с согласия соответствующей [комиссии](#) по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию [конфликта интересов](#), которое дается в порядке, устанавливаемом [нормативными правовыми актами](#) Российской Федерации.

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 обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается [нормативными правовыми актами](#) Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом [нормативными правовыми актами](#) Российской Федерации.

ГАРАНТ: Об ответственности работодателя за незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего (бывшего государственного служащего) см. [Кодекс РФ об административных правонарушениях](#)

Информация об изменениях: Статья 65 изменена с 1 января 2023 г. - [Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 240-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 65 ТК РФ

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

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;

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

[документы](#) воинского учета - для военнообязанных и [лиц](#), подлежащих призыву на военную службу;

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

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

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в [порядке](#) 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.

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.

При заключении трудового договора впервые работодателем [оформляется](#) трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным [федеральным законом](#)

трудоустройство на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

Информация об изменениях: Статья 66 изменена с 1 января 2020 г. - [Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 66. Трудовая книжка

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 66 ТК РФ

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также **порядок** изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным [федеральным законом](#) трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Часть шестая [утратила силу](#).

Информация об изменениях: См. текст [части шестой статьи 66](#)

Информация об изменениях: Статья 66.1 изменена с 1 января 2023 г. - [Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 240-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 66.1. Сведения о трудовой деятельности

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 66.1 ТК РФ

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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в статью 67 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** с 1 января 2014 г.
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 67. Форма трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 67 ТК РФ

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле положений части второй статьи 67 см. **постановление** Конституционного Суда РФ от 4 февраля 2020 г. N 7-П

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это **представителя**. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим

договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ](#) настоящий Федеральный закон дополнен статьей 67.1, [вступающей в силу с 1 января 2014 г.](#)

Статья 67.1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 67.1 ТК РФ

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим [Кодексом](#) и иными [федеральными законами](#).

Информация об изменениях: [Статья 68 изменена с 22 ноября 2021 г. - Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. N 377-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 68. Оформление приема на работу

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 68 ТК РФ

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора [приказ \(распоряжение\)](#) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Утратила силу с 22 ноября 2021 г. - [Федеральный закон](#) от 22 ноября 2021 г. N 377-ФЗ

Информация об изменениях: [См. предыдущую редакцию](#)

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](#) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ](#) в статью 69 настоящего Кодекса внесены изменения

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 69 ТК РФ

Обязательному предварительному [медицинскому осмотру](#) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными [федеральными законами](#).

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ](#) в статью 70 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу с 1 сентября 2013 г.](#)

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 70. Испытание при приеме на работу

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 70 ТК РФ

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора ([часть вторая статьи 67](#) настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим **Кодексом**, иными **федеральными законами**, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено **федеральным законом**.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 71 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 71 ТК РФ

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не 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

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 72 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, **вступающей в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 72 ТК РФ
См. **схему** "Изменение условий трудового договора"

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.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ глава 12 настоящего Кодекса дополнена статьей 72.1, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования](#) названного Федерального закона

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 72.1 ТК РФ

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) [структурного подразделения](#), в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй и третьей статьи 72.2](#) настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается ([пункт 5 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое [структурное подразделение](#), расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

ГАРАНТ: См. [Форму N Т-5](#) "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу", утвержденную [постановлением](#) Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ глава 12 настоящего Кодекса дополнена статьей 72.2, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования](#) названного Федерального закона

Статья 72.2. Временный перевод на другую работу

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 72.2 ТК РФ

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с [законом](#) сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 переведен [без его согласия](#) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника [без его согласия](#) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных [частями второй и третьей](#)

настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Информация об изменениях: *Статья 73 изменена с 13 декабря 2024 г. - [Федеральный закон от 13 декабря 2024 г. N 470-ФЗ](#)*

[См. предыдущую редакцию](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 73 ТК РФ

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

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

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 8 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса.

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

Информация об изменениях: *[Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ](#) статья 74 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, [вступающей в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона*

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 74 ТК РФ

О конституционно-правовом смысле положений частей первой - четвертой статьи 74 в их взаимосвязи с [пунктом 7 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. N 3-П, от 27 апреля 2024 г. N 22-П

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.

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 шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с **пунктом 2 части первой статьи 81** настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в статью 75 настоящего Кодекса внесены изменения
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 75 ТК РФ

При **смене** собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право **расторгнуть** трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с **пунктом 6 статьи 77** настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных **частью пятой** настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с **пунктом 6 статьи 77** настоящего Кодекса.

*Информация об изменениях: **Статья 76** изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

Статья 76. Отстранение от работы

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 76 ТК РФ
Об особенностях отстранения от работы педагогических работников см. **статью 331.1** настоящего Кодекса

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического

опьянения;

не прошедшего в установленном **порядке** обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном **порядке** обязательный **медицинский осмотр**, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в **других случаях**, предусмотренных настоящим Кодексом, другими **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными **федеральными законами**. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за **простой**.

Глава 13. Прекращение трудового договора

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 77 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 77 ТК РФ
См. **схему** "Прекращение трудового договора"

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (**статья 78** настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (**статья 79** настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) **расторжение** трудового договора по инициативе работника (**статья 80** настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (**статьи 71 и 81** настоящего Кодекса);
- 5) **перевод** работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или

переход на выборную работу (должность);

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в пункт 6 части первой статьи 77 настоящего Кодекса внесены изменения](#)
[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75](#) настоящего Кодекса);

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле положений пункта 7 части первой статьи 77 во взаимосвязи с [частями первой - четвертой статьи 74](#) см. [постановление](#) Конституционного Суда РФ от 27 апреля 2024 г. N 22-П

7) отказ работника от продолжения работы в связи с [изменением](#) определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74](#) настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья и четвертая статьи 73](#) настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1](#) настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](#) настоящего Кодекса);

11) [нарушение](#) установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84](#) настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными [федеральными законами](#).

Часть третья [утратила силу](#).

Информация об изменениях: [См. текст части третьей статьи 77](#)

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 78 ТК РФ

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 79 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 79 ТК РФ

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Информация об изменениях: [Статья 80 изменена с 1 января 2020 г. - Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 80 ТК РФ
В соответствии с [УИК](#) РФ в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным **федеральным законом**. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

ГАРАНТ: Об обжаловании части третьей статьи 80 настоящего Кодекса см. [Определение Конституционного Суда РФ от 22 января 2004 г. N 11-О](#)

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан [выдать](#) работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

ГАРАНТ: О выдаче в день прекращения работы справки о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, см. [статью 4.1](#) Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом от 1 июля 2017 г. N 132-ФЗ в статью 81 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 января 2018 г.](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

ГАРАНТ: О гарантиях работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя см. [постановление](#) Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 81 ТК РФ

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) [ликвидации](#) организации либо [прекращения](#) деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) [несоответствия](#) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) [смены собственника](#) имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) [неоднократного неисполнения](#) работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет **дисциплинарное взыскание**;

б) однократного **грубого нарушения** работником трудовых обязанностей:

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

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

в) **разглашения** охраняемой законом **тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) **чужого имущества**, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

7) **совершения** виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 28 декабря 2016 г. N 505-ФЗ в пункт 7.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении ста восьмидесяти дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст пункта в предыдущей редакции*

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

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

*Информация об изменениях: Пункт 9 изменен с 13 декабря 2024 г. - **Федеральный закон** от 13 декабря 2024 г. N 470-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

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

*Информация об изменениях: Пункт 10 изменен с 13 декабря 2024 г. - **Федеральный закон** от 13 декабря 2024 г. N 470-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

10) однократного **грубого нарушения** руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

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

12) [утратил силу](#);

Информация об изменениях: [См. текст пункта 12 части первой статьи 81](#)

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

Информация об изменениях: [Пункт 13.1 изменен с 1 марта 2025 г. - Федеральный закон от 26 декабря 2024 г. N 498-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

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

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

Порядок проведения аттестации ([пункт 3](#) части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3](#) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель [обязан](#) предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

Сведения о применении к работнику [дисциплинарного взыскания](#) в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 82 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

ГАРАНТ: [См. Энциклопедии, позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 82 ТК РФ
О конституционно-правовом смысле положений части первой ст. 82 настоящего Кодекса см. [Определение](#) КС РФ от 15 января 2008 г. N 201-О-П

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](#) настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с [пунктом 3 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 23 декабря 2010 г. N 387-ФЗ в [статью 83](#) настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
ГАРАНТ: [См. Энциклопедии, позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 83 ТК РФ

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

Информация об изменениях: [Пункт 1](#) изменен с 1 марта 2025 г. - [Федеральный закон](#) от 26 декабря 2024 г. N 498-ФЗ
[См. предыдущую редакцию](#)

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

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

3) неизбрание на должность;

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

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

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица [умершим](#) или [безвестно отсутствующим](#);

Информация об изменениях: [Пункт 7](#) изменен с 1 марта 2025 г. - [Федеральный закон](#) от 26 декабря 2024 г. N 498-ФЗ
[См. предыдущую редакцию](#)

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации;

Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);

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

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

10) прекращение допуска к [государственной тайне](#), если выполняемая работа требует такого допуска;

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

12) [утратил силу](#);

Информация об изменениях: См. текст [пункта 12 части первой статьи 83](#)

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

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 8, 9, 10](#) или [13](#) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Часть третья [утратила силу](#).

Информация об изменениях: См. текст [части третьей статьи 83](#)

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 84 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2013 г.](#)

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии, позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 84 ТК РФ

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения ([пункт 11 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных [федеральными законами](#) ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере [среднего месячного заработка](#). Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Информация об изменениях: *Статья 84.1 изменена с 1 января 2020 г. - [Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ](#)*
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 84.1 ТК РФ
См. [схему](#) "Оформление прекращения трудового договора"

Прекращение трудового договора оформляется [приказом \(распоряжением\)](#) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является **последний день работы** работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом **сохранялось** место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему **заверенные** надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) или [пунктом 4 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания

беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](#) настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным [федеральным законом](#) на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной [квалифицированной электронной подписью](#) (при ее наличии у работодателя)).

Глава 14. Защита персональных данных работника

ГАРАНТ: О персональных данных см. [Федеральный закон](#) от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ
См. [схему](#) "Защита персональных данных работника"

Статья 85. Утратила силу.

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 85 ТК РФ

Информация об изменениях: См. текст [статьи 85](#)

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 86 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 86 ТК РФ

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в пункт 1 статьи 86 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 сентября 2013 г.
См. текст пункта в предыдущей редакции

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться [Конституцией](#) Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными [федеральными законами](#);

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 7 мая 2013 г. N 99-ФЗ пункт 4 статьи 86 настоящего Кодекса изложен в новой редакции
См. текст пункта в предыдущей редакции

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

ГАРАНТ: См. [Положение](#) о персональных данных военнослужащих, сотрудников ФПС и федеральных государственных гражданских служащих в Центральном региональном центре МЧС России, утвержденное [приказом](#) МЧС России от 15 июня 2011 г. N 250

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 87 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 87 ТК РФ

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 88 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 88. Передача персональных данных работника

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 88 ТК РФ

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений,

которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ в статью 89 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 89 ТК РФ

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных [федеральным законом](#);

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в [суд](#) любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 7 мая 2013 г. N 99-ФЗ в статью 90 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 90 ТК РФ

Лица, виновные в нарушении положений [законодательства](#) Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел IV. Рабочее время

Глава 15. Общие положения

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ в статью 91 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 91 ТК РФ
См. [схему](#) "Рабочее время"

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с [правилами](#) внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

[Порядок](#) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести [учет](#) времени, фактически отработанного каждым работником.

ГАРАНТ: См. [справку](#) о производственных календарях

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 1 июля 2017 г. N 139-ФЗ в статью 92 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 92 ТК РФ

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки условий труда](#) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в [абзаце пятом части первой](#) настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных [частью первой](#) настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим [Кодексом](#) и иными [федеральными законами](#) может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 18 июня 2017 г. N 125-ФЗ в статью 93 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 93. Неполное рабочее время

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 93 ТК РФ

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.

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.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле части третьей статьи 93 см. [постановление](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 г. N 10-П

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.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 1 июля 2017 г. N 139-ФЗ в статью 94 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 94 ТК РФ
См. [схему](#) "Продолжительность ежедневной работы (смены)"

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной [частью второй](#) настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с [частями первой - третьей статьи 92](#) настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) 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 работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться

коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 95 ТК РФ

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих [нерабочему праздничному дню](#), уменьшается на один час.

ГАРАНТ: Согласно [приказу](#) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н в случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Информация об изменениях: Статья 96 изменена с 30 ноября 2021 г. - [Федеральный закон](#) от 19 ноября 2021 г. N 372-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 96. Работа в ночное время

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 96 ТК РФ

См. [схему](#) "Работа в ночное время"

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время 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 работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 97 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, [вступающей в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 97 ТК РФ

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).

Статья 98. Утратила силу.

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 98 ТК РФ

Информация об изменениях: [См. текст статьи 98](#)

Информация об изменениях: [Статья 99 изменена с 25 июля 2022 г. - Федеральный закон](#) от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 99. Сверхурочная работа

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 99 ТК РФ
См. [схему](#) "Сверхурочная работа"

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

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

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

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

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

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

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

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

Информация об изменениях: Пункт 3 изменен с 25 июля 2022 г. - [Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Глава 16. Режим рабочего времени

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 100 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования](#) названного Федерального закона

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 100. Режим рабочего времени

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 100 ТК РФ

См. [схему](#) "Режим рабочего времени"

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются [правилами](#) внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

[Особенности](#) режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 18 июня 2017 г. N 125-ФЗ в статью 101 настоящего Кодекса внесены изменения](#)

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 101. Ненормированный рабочий день

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 101 ТК РФ
См. [схему](#) "Ненормированный рабочий день"

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.

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).

ГАРАНТ: См. [справку](#) о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 102 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 102 ТК РФ

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

ГАРАНТ: См. [Перечень](#) категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, утвержденный [приказом](#) Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. N 112

Информация об изменениях: [Статья 103 изменена с 25 июля 2022 г. - Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 103. Сменная работа

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 103 ТК РФ

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

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

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

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

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

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 8 июня 2015 г. N 152-ФЗ в статью 104 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 июля 2015 г.](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 104 ТК РФ

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в

целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение [суммированного учета рабочего времени](#) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, [отраслевым \(межотраслевым\) соглашением](#) и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается [правилами](#) внутреннего трудового распорядка.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 105 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 105 ТК РФ

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть **разделен на части** с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел V. Время отдыха

ГАРАНТ: См. [комментарии](#) к разделу V

Глава 17. Общие положения

Статья 106. Понятие времени отдыха

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 106 ТК РФ
См. [схему](#) "Время отдыха"

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 107 ТК РФ

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

[выходные дни \(еженедельный непрерывный отдых\)](#);

[нерабочие праздничные дни](#);

[отпуска](#).

Глава 18. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 18 июня 2017 г. N 125-ФЗ в статью 108 настоящего Кодекса внесены изменения](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 108 ТК РФ

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. [Правилами](#) внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются [правилами](#) внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются [правилами](#) внутреннего трудового распорядка.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 109 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 109 ТК РФ

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются [правилами](#) внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Информация об изменениях: [Статья 110 изменена с 25 июля 2022 г. - Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 110 ТК РФ

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

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 111 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 111. Выходные дни

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 111 ТК РФ
[Указом](#) Президента РФ от 20 октября 2021 г. N 595 с 30 октября по 7 ноября 2021 г. включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы

Указом Президента РФ от 23 апреля 2021 г. N 242 с 4 по 7 мая 2021 г. включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы

Указом Президента РФ от 29 мая 2020 г. N 345 24 июня 2020 г. объявлен нерабочим днем с сохранением за работниками заработной платы

Указом Президента РФ от 28 апреля 2020 г. N 294 с 6 по 8 мая 2020 г. включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы

Указом Президента РФ от 2 апреля 2020 г. N 239 с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы

Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. N 206 с 30 марта по 3 апреля 2020 г. установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или **правилами** внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно **правилам** внутреннего трудового распорядка.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 23 апреля 2012 г. N 35-ФЗ в статью 112 настоящего Кодекса внесены изменения*

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 112 ТК РФ
См. **схему** "Нерабочие праздничные дни"

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день **переносится** на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в **абзацах втором и третьем части первой** настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном **частью пятой** настоящей статьи.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни **федеральным законом** или **нормативным правовым актом** Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления

соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

ГАРАНТ: См. [справку](#) о нерабочих праздничных днях, профессиональных праздниках и памятных датах

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 28 февраля 2008 г. N 13-ФЗ в статью 113 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 30 марта 2008 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 113 ТК РФ

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

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

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

Информация об изменениях: [Пункт 3 изменен с 25 июля 2022 г. - Федеральный закон](#) от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ
[См. предыдущую редакцию](#)

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

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

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

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

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

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

Глава 19. Отпуска

ГАРАНТ: См. [схему](#) "Отпуска"

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 114 ТК РФ

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Информация об изменениях: Статья 115 изменена с 1 сентября 2024 г. - [Федеральный закон](#) от 8 августа 2024 г. N 268-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 115 ТК РФ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными **федеральными законами**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 116 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 116 ТК РФ

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются **работникам**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **работникам**, имеющим особый характер работы, **работникам** с ненормированным рабочим днем, **работникам**, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными **федеральными законами**.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать **дополнительные отпуска** для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ статья 117 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, [вступающей в силу](#) с 1 января 2014 г.

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 117 ТК РФ

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к **вредным условиям** труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в **части первой** настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную **частью второй** настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 118 ТК РФ

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в статью 119 настоящего Кодекса внесены изменения

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 119 ТК РФ

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или [правилами](#) внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

ГАРАНТ: О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день см. [справку](#)

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 120 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 120 ТК РФ

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. [Нерабочие праздничные дни](#), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При [исчислении](#) общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Информация об изменениях: Статья 121 изменена с 7 октября 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 7 октября 2022 г. N 376-ФЗ

Изменения [распространяются](#) на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 121 ТК РФ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

период приостановления трудового договора в соответствии со [статьей 351.7](#) настоящего Кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [статьей 76](#) настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного **законом** возраста;

абзац четвертый **утратил силу**.

Информация об изменениях: См. текст [абзаца четвертого части второй статьи 121](#)

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 122 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 122 ТК РФ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных **федеральными законами**.

ГАРАНТ: См. также [Правила](#) об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. N 169

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

ГАРАНТ: См. [Форму N Т-6](#) "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику", утвержденную [постановлением](#) Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 123 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования](#) названного Федерального закона

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 123 ТК РФ

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

ГАРАНТ: См. [форму Т-7](#) "График отпусков", утвержденную [постановлением](#) Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Информация об изменениях: Статья 124 изменена с 25 июля 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 124 ТК РФ

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

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

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

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

Информация об изменениях: Статья 125 изменена с 25 июля 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 125 ТК РФ

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

Отзыв работника из отпуска [допускается](#) только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть

предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

Информация об изменениях: Статья 126 изменена с 25 июля 2022 г. - [Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 273-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 126 ТК РФ

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

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

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

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 127 ТК РФ

О конституционно-правовом смысле положений части первой статьи 127 настоящего Кодекса см. [Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. N 38-П

При увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](#) за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

ГАРАНТ: Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, сформулированной в [Определении](#) от 25 января 2007 г. N 131-О-О, работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом РФ (в частности, его [статьями 84.1](#), [136](#) и [140](#)) обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

ГАРАНТ: Об отпуске с последующим увольнением см. письма ФСС РФ от 28 января 2014 г. N 15-02-01/04-9363п и Роструда от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1

Информация об изменениях: Статья 128 изменена с 5 мая 2020 г. - [Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. N 127-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 128 ТК РФ

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

Глава 20. Общие положения

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ [статья 129](#) настоящего Кодекса изложена в новой редакции, [вступающей в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле статьи 129 см. [постановление](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. N 40-П

О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений статьи 129, [частей первой и третьей статьи 133](#), [частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П

Статья 129. Основные понятия и определения

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 129 ТК РФ

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Часть вторая [утратила силу](#) с 1 сентября 2007 г.

Информация об изменениях: [См. текст части второй статьи 129](#)

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную

квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Информация об изменениях: *Статья 130 изменена с 1 июля 2021 г. - [Федеральный закон от 28 июня 2021 г. N 220-ФЗ](#)*

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

ГАРАНТ: *См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 130 ТК РФ*

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:
величина [минимального размера оплаты труда](#) в Российской Федерации;
абзац третий [утратил силу](#) с 1 января 2005 г.;

Информация об изменениях: *См. текст [абзаца третьего статьи 130](#)*

[меры](#), обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
[ограничение](#) перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
[ограничение](#) оплаты труда в натуральной форме;
обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с [федеральными законами](#);
[федеральный государственный контроль \(надзор\)](#) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
[ответственность](#) работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
[сроки и очередность](#) выплаты заработной платы.

Информация об изменениях: *Статья 131 изменена с 16 февраля 2018 г. - [Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 8-ФЗ](#)*

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 131. Формы оплаты труда

ГАРАНТ: *См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 131 ТК РФ*

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных [законодательством](#) Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в [иных формах](#), не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Информация об изменениях: *[Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ](#) в статью 132 настоящего Кодекса внесены изменения*

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 132. Оплата по труду

ГАРАНТ: *См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 132 ТК РФ*

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Глава 21. Заработная плата

ГАРАНТ: См. [схему](#) "Оплата труда"

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ в статью 133 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2007 г.](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 133 ТК РФ
О конституционно-правовом смысле части первой статьи 133 см. [постановление](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. N 40-П
О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений [статьи 129](#), частей первой и [третьей статьи 133](#), [частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ [от 7 декабря 2017 г. N 38-П](#), [от 11 апреля 2019 г. N 17-П](#) и [от 16 декабря 2019 г. N 40-П](#)

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

ГАРАНТ: В соответствии со [статьей 421](#) настоящего Кодекса порядок и сроки поэтапного повышения [минимального размера оплаты труда](#) до размера, предусмотренного частью первой статьи 133, устанавливаются [федеральным законом](#)

[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;

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;

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

другими работодателями - за счет собственных средств.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле части третьей статьи 133 см. постановления Конституционного Суда РФ [от 7 декабря 2017 г. N 38-П](#), [от 11 апреля 2019 г. N 17-П](#) и [от 16 декабря 2019 г. N 40-П](#), [от 23 сентября 2024 г. N 40-П](#), [от 5 марта 2025 г. N 10-П](#)

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы](#) труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Часть четвертая [утратила силу](#) с 1 сентября 2007 г.

Информация об изменениях: [См. текст части четвертой статьи 133](#)

Информация об изменениях: [Статья 133.1 изменена с 1 июля 2021 г. - \[Федеральный закон от 28 июня 2021 г. N 220-ФЗ\]\(#\)](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

[Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 242-ФЗ в статью 133.1 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 августа 2011 г.](#)

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 133.1 ТК РФ

О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться [размер минимальной заработной платы](#) в субъекте Российской Федерации.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) настоящего Кодекса см. постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П

[Размер минимальной заработной платы](#) в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного [федеральным законом](#).

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

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;

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

другими работодателями - за счет собственных средств.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном [статьей 47](#) настоящего Кодекса.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной

платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

ГАРАНТ: Религиозная организация вправе **не прикладывать** к отказу протокол консультаций и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы, указанные в предыдущем абзаце

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле взаимосвязанных положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой](#) и одиннадцатой статьи 133.1 настоящего Кодекса см. см. постановления Конституционного Суда РФ [от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П](#)

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с [частями третьей и четвертой статьи 48](#) настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном [частями шестой - восьмой](#) настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в статью 134 настоящего Кодекса внесены изменения](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 134 ТК РФ

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.

ГАРАНТ: В части вопроса об индексации см. [правовую позицию судов](#)
Об изменении индекса потребительских цен см. [справку](#)

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в статью 135 настоящего Кодекса внесены изменения](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 135. Установление заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 135 ТК РФ

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

ГАРАНТ: [Постановлением](#) Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. N 32-П часть вторая статьи 135 признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она порождает

возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает [единые рекомендации](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Информация об изменениях: Статья 136 изменена с 6 августа 2019 г. - [Федеральный закон](#) от 26 июля 2019 г. N 231-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 136 ТК РФ

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным

договором или трудовым договором.

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

Заработная 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.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 137 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 137 ТК РФ

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 дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, 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.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 138 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 138 ТК РФ

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.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ в статью 139 настоящего Кодекса внесены изменения*
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 139 ТК РФ

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ГАРАНТ: Для расчета отпускных воспользуйтесь [калькулятором](#), разработанным экспертами компании "Гарант"

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 140 ТК РФ

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 141 ТК РФ

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

ГАРАНТ: Порядок наследования невыплаченных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, установлен [статьей 1183](#) Гражданского кодекса РФ

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 декабря 2015 г. N 434-ФЗ в статью 142 настоящего Кодекса внесены изменения](#)

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 142 ТК РФ

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными **федеральными законами**.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник **имеет право**, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения **военного**, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с **законодательством** о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ в статью 143 настоящего Кодекса внесены изменения](#)

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 143 ТК РФ

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом [единого тарифно-квалификационного справочника](#) работ и профессий рабочих, [единого квалификационного справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом [профессиональных стандартов](#). Указанные справочники и [порядок](#) их применения утверждаются в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

ГАРАНТ: См. также [Общероссийский классификатор](#) профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятый постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Информация об изменениях: *Статья 144 изменена с 20 ноября 2020 г. - [Федеральный закон](#) от 9 ноября 2020 г. N 362-ФЗ*

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 144 ТК РФ

Системы оплаты труда (в том числе **тарифные системы** оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

устанавливаются с учетом [единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих](#), [единого квалификационного справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или [профессиональных стандартов](#), а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](#) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ([часть третья статьи 135](#) настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

[Профессиональные квалификационные группы и критерии](#) отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяется сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ [статья 145](#) настоящего Кодекса изложена в новой редакции
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 145. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 145 ТК РФ

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, определяются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий - нормативными правовыми актами Правительства

Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, государственных унитарных предприятий субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в **части второй** настоящей статьи, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, государственных унитарных предприятий субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, включенных в **перечни**, утвержденные соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Условия оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов иных организаций устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в статью 146 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** с 1 января 2014 г.
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 146 ТК РФ

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

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

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в статью 147 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** с 1 января 2014 г.
См. текст статьи в предыдущей редакции*

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

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 147 ТК РФ

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.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 148 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

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

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 148 ТК РФ

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в

порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными **нормативными правовыми актами**, содержащими нормы трудового права.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 149 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, **вступающей в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона*
См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 149 ТК РФ

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие **выплаты**, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 150 ТК РФ

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 151 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, **вступающей в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона*
См. текст статьи в предыдущей редакции

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 151 ТК РФ

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).

*Информация об изменениях: Статья 152 изменена с 1 сентября 2024 г. - **Федеральный закон** от 22 апреля 2024 г. N 91-ФЗ*
См. предыдущую редакцию

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 152 ТК РФ

Положения статьи 152 (в редакции [Федерального закона](#) от 22 апреля 2024 г. N 91-ФЗ) не являются основанием для пересмотра работодателем условий, установленных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором до 1 сентября 2024 г. и предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем размер оплаты сверхурочной работы, определенный в соответствии с частью первой статьи 152 (в редакции [Федерального закона](#) от 22 апреля 2024 г. N 91-ФЗ)

Сверхурочная работа [оплачивается](#) исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

Часть вторая [утратила силу](#).

Информация об изменениях: См. текст [части второй статьи 152](#)

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 [частью первой](#) настоящей статьи.

Информация об изменениях: Статья 153 изменена с 1 марта 2025 г. - [Федеральный закон](#) от 30 сентября 2024 г. N 339-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 153 ТК РФ

Об оплате труда в день всенародного голосования см. [информацию](#) Федеральной службы по труду и занятости от 15 июня 2020 г.

О конституционно-правовом смысле положений части первой статьи 153 настоящего Кодекса см. [постановление](#) Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. 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 размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом 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).

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле части четвертой статьи 153 см. [постановление](#) Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2023 г. N 56-П

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.

День отдыха, указанный в [части четвертой](#) настоящей статьи, по желанию работника может

быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с [частями первой - третьей](#) настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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 работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 154 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 154. Оплата труда в ночное время

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 154 ТК РФ

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

[Минимальные размеры](#) повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 155 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 155 ТК РФ

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже [средней заработной платы](#) работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 156 ТК РФ

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Информация об изменениях: Статья 157 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 157. Оплата времени простоя

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 157 ТК РФ

Время простоя ([статья 72.2](#) настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей [средней заработной платы](#) работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Часть пятая утратила силу с 1 марта 2023 г. - [Федеральный закон](#) от 4 ноября 2022 г. N 434-ФЗ

Информация об изменениях: [См. предыдущую редакцию](#)

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 158 ТК РФ

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 158.1 с 1 марта 2025 г. - [Федеральный закон](#) от 8 августа 2024 г. N 268-ФЗ

Статья 158.1. Основные направления противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате в Российской Федерации

Противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с участием государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по следующим направлениям:

1) принятие профилактических мер, направленных на недопущение формирования просроченной задолженности по заработной плате, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих ее формированию, мониторинг просроченной задолженности по заработной плате;

2) привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством;

3) содействие реализации мероприятий по погашению просроченной задолженности по заработной плате;

4) проведение разъяснительной работы с участием сторон социального партнерства по вопросам обеспечения трудовых прав работников.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления участвуют в противодействии формированию просроченной задолженности по заработной плате в пределах своей компетенции.

В целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате в субъектах Российской Федерации высшими исполнительными

органами субъектов Российской Федерации формируются межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате.

Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате не наделяются полномочиями по осуществлению государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

Порядок формирования и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате и порядок принятия ими решений определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Глава 22. Нормирование труда

ГАРАНТ: См. [схему](#) "Нормирование труда"

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 159 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. [текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 159. Общие положения

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 159 ТК РФ

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации [нормирования](#) труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 160 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. [текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 160. Нормы труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 160 ТК РФ
См. [справку](#) о нормах труда (подготовлено экспертами компании "Гарант")

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 23 июля 2008 г. N 160-ФЗ в статью 161 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2009 г.
См. [текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 161 ТК РФ

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые,

отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. **Типовые нормы труда** разрабатываются и утверждаются в **порядке**, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 162 ТК РФ

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии** и другие комментарии к статье 163 ТК РФ

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

ГАРАНТ: Об Особенности предоставления отдельных гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территории Республики Крым и территории города федерального значения Севастополя см. **Федеральный закон** от 14 октября 2014 г. N 299-ФЗ

См. **комментарии** к разделу VII

См. **схему** "Гарантии и компенсации работникам"

Глава 23. Общие положения

Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 164 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. **текст статьи в предыдущей редакции**

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 164 ТК РФ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Информация об изменениях: Статья 165 изменена с 1 января 2020 г. - **Федеральный закон** от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ
См. **предыдущую редакцию**

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 165 ТК РФ

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с получением образования;
при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ](#) в наименование главы 24 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст наименования в предыдущей редакции](#)

Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ](#) в статью 166 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 166. Понятие служебной командировки

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 166 ТК РФ

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в [порядке](#), определяемом Правительством Российской Федерации.

Информация об изменениях: [Статья 167 изменена с 30 ноября 2021 г. - Федеральный закон от 19 ноября 2021 г. N 372-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 167 ТК РФ

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и [среднего заработка](#), а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Информация об изменениях: [Статья 168 изменена с 1 июля 2021 г. - Федеральный закон от 30 апреля 2021 г. N 109-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 168 ТК РФ

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:
расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

[иные](#) расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются **нормативными правовыми актами** Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяются соответственно **нормативными правовыми актами** органов государственной власти субъектов Российской Федерации, **нормативными правовыми актами** органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ глава 24 настоящего Кодекса дополнена статьей 168.1, [вступающей в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона

Статья 168.1. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 168.1 ТК РФ

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

[иные](#) расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в [части первой](#) настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Информация об изменениях: Статья 169 изменена с 1 июля 2021 г. - [Федеральный закон](#) от 30 апреля 2021 г. N 109-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 169 ТК РФ

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением

случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
расходы по обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются **нормативными правовыми актами** Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Глава 25. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 170 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 170 ТК РФ

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными **федеральными законами** эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных **частью первой** настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 171 ТК РФ

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется **статьей 373** настоящего Кодекса.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 172 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 172 ТК РФ

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются **федеральными законами** и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

ГАРАНТ: О гарантиях трудовых прав кандидатов на выборные должности см. [Федеральный закон](#) от 22 февраля 2014 г. N 20-ФЗ, [Федеральный закон](#) от 10 января 2003 г. N 19-ФЗ, [Федеральный закон](#) от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 22 декабря 2014 г. N 443-ФЗ в наименование главы 26 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2015 г.

[См. текст наименования в предыдущей редакции](#)

Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 173 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 сентября 2013 г.

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 173 ТК РФ

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением [среднего заработка](#) для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

абзац четвертый [утратил силу](#) с 1 сентября 2013 г.

Информация об изменениях: [См. текст абзаца четвертого части первой статьи 173](#)

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже [минимального размера оплаты труда](#).

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Информация об изменениях: Статья 173.1 изменена с 1 сентября 2021 г. - [Федеральный закон от 28 июня 2021 г. N 220-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

ГАРАНТ: На работников, осваивающих программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) по заочной форме обучения, принятых на обучение до 1 сентября 2021 г., [распространяются](#) гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173.1 (в редакции [Федерального закона](#) от 28 июня 2021 г. N 220-ФЗ)

Статья 173.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 173.1 ТК РФ

Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением [среднего заработка](#). При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в [порядке](#), установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 174 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 сентября 2013 г.

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 174 ТК РФ

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением [среднего заработка](#) для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального

образования;

абзац четвертый **утратил силу** с 1 сентября 2013 г.

Информация об изменениях: См. текст **абзаца четвертого части первой статьи 174**

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже **минимального размера оплаты труда**.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 175. Утратила силу с 1 сентября 2013 г.

Информация об изменениях: См. текст **статьи 175**

Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ **статья 176** настоящего Кодекса изложена в новой редакции, **вступающей в силу** с 1 сентября 2013 г.

См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 176 ТК РФ

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением **среднего заработка** для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже **минимального размера оплаты труда**.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Информация об изменениях: **Статья 177** изменена с 13 августа 2019 г. - **Федеральный закон** от 2 августа 2019 г. N 292-ФЗ

См. предыдущую редакцию

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 177 ТК РФ

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным [статьями 173 - 176](#) настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Информация об изменениях: Статья 178 изменена с 13 августа 2020 г. - [Федеральный закон от 13 июля 2020 г. N 210-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 178. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 178 ТК РФ

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

ГАРАНТ: О выходных пособиях сезонным работникам см. [статью 296](#) настоящего Кодекса

О выходных пособиях и сохранении среднего заработка работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также на территории ЗАТО, см. [статью 318](#) настоящего Кодекса и [Закон РФ от 14 июля 1992 г. N 3297-1 "О закрытом административно-территориальном образовании"](#)

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему [средний месячный заработок](#) за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса), [средний месячный заработок](#) за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном [частью второй](#) настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня

увольнения, а в случае, предусмотренном [частью третьей](#) настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат [среднего месячного заработка](#) за период трудоустройства ([части вторая](#) и [третья](#) настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#) и [третья](#) настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации ([часть пятая](#) настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с [гражданским законодательством](#).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы ([пункт 8 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ([пункт 1 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ([пункт 2 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([пункт 9 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([пункт 5 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([пункт 7 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса).

ГАРАНТ: О конституционно-правовом смысле части восьмой статьи 178 см. [постановление Конституционного Суда РФ от 13 июля 2023 г. N 40-П](#)

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной [частью пятой](#) настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Информация об изменениях: Статья 179 изменена с 1 марта 2025 г. - [Федеральный закон от 26 декабря 2024 г. N 498-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

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

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 179 ТК РФ

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

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

мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

ГАРАНТ: Преимущественное право на оставление на работе установлено также в ряде федеральных законов

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

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 180 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 180 ТК РФ

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан [предложить](#) работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с [частью третьей статьи 81](#) настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим [Кодексом](#), иными [федеральными законами](#), коллективным договором, соглашением.

ГАРАНТ: В соответствии с [Федеральным законом](#) от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 апреля 2014 г. N 56-ФЗ в статью 181 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 181 ТК РФ

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного [среднего месячного заработка](#) работника, за исключением [случаев](#), предусмотренных настоящим Кодексом.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 апреля 2014 г. N 56-ФЗ настоящий Кодекс дополнен статьей 181.1

Статья 181.1. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных

случаях прекращения трудовых договоров

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 181.1 ТК РФ

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям ([часть третья статьи 192](#) настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими **федеральными законами** основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Глава 28. Другие гарантии и компенсации

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 22 июля 2008 г. N 157-ФЗ в статью 182 настоящего Кодекса внесены изменения
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 182 ТК РФ

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 183 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 183 ТК РФ

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются **федеральными законами**.

ГАРАНТ: См. [Справку](#) о размере пособий по временной нетрудоспособности

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 184 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 184 ТК РФ

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи

со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются **федеральными законами**.

Информация об изменениях: *Статья 185 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)*
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 185 ТК РФ

На время прохождения **медицинского осмотра** и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и **средний заработок** по месту работы.

Информация об изменениях: *Статья 185.1 изменена с 11 августа 2020 г. - [Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 261-ФЗ](#)*
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 185.1 ТК РФ

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном **законодательством** в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в **части третьей** настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном **законодательством** в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие **возраста**, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном **законодательством** в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Информация об изменениях: *[Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ](#) в статью 186 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу с 1 января 2014 г.](#)*
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 186 ТК РФ

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в

выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

ГАРАНТ: О мерах социальной поддержки, предоставляемых донору, безвозмездно сдавшему кровь и (или) ее компоненты, см. [Федеральный закон](#) от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ статья 187 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, [вступающей в силу](#) с 1 января 2017 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 187 ТК РФ

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на [прохождение](#) независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в [порядке](#) и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 188 ТК РФ

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается [компенсация](#) за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

ГАРАНТ: См. [комментарий](#) к разделу VIII

Глава 29. Общие положения

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 189 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 189 ТК РФ

См. [схему](#) "Трудовой распорядок. Дисциплина труда"

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют **уставы** и [положения](#) о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 190 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. [текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 190 ТК РФ

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Глава 30. Дисциплина труда

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 191 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. [текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 191. Поощрения за труд

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 191 ТК РФ

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или [правилами](#) внутреннего трудового распорядка, а также **уставами** и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к [государственным наградам](#).

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 3 декабря 2012 г. N 231-ФЗ в статью 192 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2013 г.
См. [текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 192 ТК РФ
См. [схему](#) "Дисциплинарные взыскания"

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине ([часть пятая статьи 189](#) настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5, 6, 9](#) или [10 части первой статьи 81](#), [пунктом 1 статьи 336](#) или [статьей 348.11](#) настоящего Кодекса, а также [пунктом 7, 7.1](#) или [8 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Информация об изменениях: *Статья 193 изменена с 14 августа 2018 г. - [Федеральный закон от 3 августа 2018 г. N 304-ФЗ](#)*

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 193 ТК РФ
См. [схему](#) "Порядок применения дисциплинарных взысканий"

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со [дня обнаружения проступка](#), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных [законодательством](#) Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 194 ТК РФ

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 195 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 195 ТК РФ

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ наименование раздела IX настоящего Кодекса изложено в новой редакции, вступающей в силу с 1 июля 2016 г.](#)
[См. текст наименования в предыдущей редакции](#)

Раздел IX. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

ГАРАНТ: См. [комментарии](#) к разделу IX

См. [схему](#) "Квалификация работника, профессиональный стандарт, дополнительное профессиональное образование работников"

Глава 31. Общие положения

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ в статью 195.1 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 июля 2016 г.](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 195.1 ТК РФ

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

ГАРАНТ: См. [справку](#) о профессиональных стандартах

Часть третья [утратила силу](#) с 1 июля 2016 г.

Информация об изменениях: [См. текст части третьей статьи 195.1](#)

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ настоящий Кодекс дополнен статьей 195.2, вступающей в силу с 1 июля 2016 г.](#)

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 195.2 ТК РФ

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в [едином тарифно-квалификационном справочнике](#) работ и профессий рабочих, [едином квалификационном справочнике должностей](#) руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ настоящий Кодекс дополнен статьей 195.3, [вступающей в силу](#) с 1 июля 2016 г.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 195.3 ТК РФ

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, [профессиональные стандарты](#) в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

ГАРАНТ: Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, см. [постановление](#) Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с [частью первой](#) настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать [разъяснения](#) по вопросам применения профессиональных стандартов.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ в статью 196 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2017 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 196 ТК РФ

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на [прохождение](#) независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных [федеральными законами](#), иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на [прохождение](#) независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ в статью 197 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2017 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 197 ТК РФ

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на [прохождение](#) независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

ГАРАНТ: См. [разъяснения](#) по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, направленные [письмом](#) Минобрнауки России и ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124

Глава 32. Ученический договор

ГАРАНТ: См. [схему](#) "Ученический договор"

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 198 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 сентября 2013 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 198. Ученический договор

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 198 ТК РФ

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 199 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 сентября 2013 г.
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 199. Содержание ученического договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 199 ТК РФ

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 200 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2013 г.](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 200. Срок и форма ученического договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 200 ТК РФ

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.
Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 201 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 201. Действие ученического договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 201 ТК РФ

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 202. Организационные формы ученичества

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 202 ТК РФ

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Статья 203. Время ученичества

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 203 ТК РФ

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ в статью 204 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2013 г.](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 204. Оплата ученичества

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 204 ТК РФ

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#).

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 205 ТК РФ

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 206 ТК РФ

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 207 ТК РФ

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ статья 208 настоящего Кодекса изложена в новой редакции, вступающей в силу по истечении 90 дней после дня \[официального опубликования\]\(#\) названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)*

Статья 208. Основания прекращения ученического договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#) и другие комментарии к статье 208 ТК РФ

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Раздел X. Охрана труда

ГАРАНТ: См. комментарии к разделу X
См. [схему](#) "Охрана труда"

Глава 33. Общие положения

*Информация об изменениях: [Статья 209 изменена с 1 марта 2022 г. - \[Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ\]\(#\)](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

Статья 209. Основные понятия

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 209 ТК РФ

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. **Общие требования** к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

*Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 209.1 с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

Статья 209.1. Основные принципы обеспечения безопасности труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 209.1 ТК РФ

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:
предупреждение и профилактика опасностей;
минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в **части третьей статьи 225** настоящего Кодекса.

*Информация об изменениях: Статья 210 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии** и другие комментарии к статье 210 ТК РФ

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
государственное управление охраной труда;
государственная [экспертиза](#) условий труда;
предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;
участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
создание условий для формирования здорового образа жизни работников;
установление и совершенствование [порядка](#) проведения специальной оценки условий труда и [экспертизы](#) качества проведения специальной оценки условий труда;
установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
международное сотрудничество в области охраны труда;
распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
организация мониторинга состояния условий и охраны труда и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;
защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
[федеральный государственный контроль \(надзор\)](#) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.
Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Информация об изменениях: Наименование изменено с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ
[См. предыдущую редакцию](#)

Глава 34. Государственное управление охраной труда и требования охраны труда

Информация об изменениях: Статья 211 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 211. Государственное управление охраной труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 211 ТК РФ
См. [схему](#) "Организация охраны труда"

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Отдельные полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда по государственному управлению охраной труда на территории субъекта Российской Федерации могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

ГАРАНТ: См. [справку](#) о правилах охраны труда

Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 211.1 с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Статья 211.1. Полномочия Правительства Российской Федерации в области охраны труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 211.1 ТК РФ

В целях государственного управления охраной труда, а также реализации и защиты прав граждан в области охраны труда Правительство Российской Федерации:

устанавливает [порядок](#) разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

устанавливает [порядок](#) обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда;

устанавливает [порядок](#) расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников;

организует взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, а также иных общественных объединений в сфере охраны труда по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;

осуществляет иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 211.2 с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Статья 211.2. Полномочия федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 211.2 ТК РФ

В целях государственного управления охраной труда уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

разрабатывают нормативные правовые акты, определяющие основы государственного управления охраной труда;

разрабатывают [мероприятия](#) по улучшению условий и охраны труда, в том числе для их включения в государственные программы Российской Федерации, и обеспечивают контроль за выполнением указанных мероприятий;

разрабатывают меры стимулирования деятельности работодателей по улучшению условий и охраны труда работников;

устанавливают [основные требования](#) к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателями;

устанавливают **порядок** обеспечения работников за счет средств работодателей средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;
определяют примерный перечень, формы информационных материалов и рекомендации по их размещению работодателями в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда;
устанавливают **порядок** проведения специальной оценки условий труда;
устанавливают **порядок** осуществления государственной экспертизы условий труда и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, проводят указанную экспертизу;
устанавливают **особенности** расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы соответствующих документов, классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, проводят расследования несчастных случаев на производстве или участвуют в их проведении;
организуют и координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
организуют и **проводят** мониторинг состояния условий и охраны труда в Российской Федерации;
обеспечивают функционирование информационной **системы** охраны труда;
осуществляют иные полномочия в области охраны труда в соответствии с настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

*Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 211.3 с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

Статья 211.3. Полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 211.3 ТК РФ

В целях государственного управления охраной труда орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда:

обеспечивает реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда;

разрабатывает государственные программы субъекта Российской Федерации по улучшению условий и охраны труда или мероприятия по улучшению условий и охраны труда для их включения в государственные программы субъекта Российской Федерации, обеспечивает контроль за выполнением указанных программ, мероприятий и достижением показателей их эффективности и результативности;

координирует проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда;

осуществляет на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;

организует и проводит мониторинг состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

исполняет иные полномочия в области охраны труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, в соответствии с настоящим Кодексом, федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

*Информация об изменениях: Статья 212 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 212 ТК РФ

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах,

законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом;

единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ГАРАНТ: См. **Правила** разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утвержденные **постановлением** Правительства России от 26 февраля 2022 г. N 255

В целях содействия соблюдению правил по охране труда разрабатываются и утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты безопасности труда. Порядок разработки, утверждения и применения национальных стандартов безопасности труда определяется **законодательством** Российской Федерации о стандартизации.

*Информация об изменениях: Статья 213 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 213. Государственная экспертиза условий труда

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 213 ТК РФ

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в **порядке**, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

качества проведения специальной оценки условий труда;

правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии таких представительных органов), государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца

посещать для осуществления государственной экспертизы условий труда любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм, а также работодателей - физических лиц);

в соответствии с порядком проведения государственной экспертизы условий труда запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда документы и другие материалы;

проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости испытательных лабораторий (центров), аккредитованных в соответствии с **законодательством** Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

В случае, если документы и другие материалы, необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда, не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают соответствующие документы и другие материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, государственных внебюджетных фондах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документы и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам проведения государственной экспертизы условий труда заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы (при наличии таких представительных органов), государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, организации, проводящие специальную оценку условий труда;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления государственной экспертизы условий труда, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Типовые формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

*Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 213.1 с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

Статья 213.1. Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 213.1 ТК РФ

Проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных **законодательством** Российской Федерации о техническом регулировании.

В производстве запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации об обеспечении единства измерений и [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании.

Информация об изменениях: Кодекс дополнен наименованием главы 35 с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Глава 35. Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда

Информация об изменениях: Статья 214 изменена с 1 января 2023 г. - [Федеральный закон](#) от 14 июля 2022 г. N 240-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 214 ТК РФ

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

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

Работодатель обязан обеспечить:

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

создание и функционирование [системы управления охраной труда](#);

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным [требованиям](#) охраны труда;

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

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

ГАРАНТ: См. [Правила](#) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные [приказом](#) Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 766н

оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных [трудовым законодательством](#) и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) **медицинских осмотров**, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и **среднего заработка** на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

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

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или)

опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

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

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

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

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

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

Информация об изменениях: Кодекс дополнен [статьей 214.1](#) с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Статья 214.1. Запрет на работу в опасных условиях труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 214.1 ТК РФ

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в [части первой](#) настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные [частью третьей статьи 216.1](#) настоящего Кодекса.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в [части первой](#) настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, [перечень](#) которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Информация об изменениях: Статья 214.2 изменена с 14 июля 2022 г. - [Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 349-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 214.2. Права работодателя в области охраны труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 214.2 ТК РФ

Работодатель имеет право:

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

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

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

Информация об изменениях: Статья 215 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 215 ТК РФ

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в [части второй статьи 227](#) настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Наименование главы 35 исключено с 1 марта 2022 г. - [Федеральным законом](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Информация об изменениях: [См. предыдущую редакцию](#)

Информация об изменениях: [Статья 216 изменена с 1 марта 2022 г. - Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 216. Права работника в области охраны труда

ГАРАНТ: [См. Энциклопедии, позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 216 ТК РФ

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и [среднего заработка](#) на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных

результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Информация об изменениях: *Статья 216.1 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)*
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 216.1 ТК РФ

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным [приостановлением деятельности](#) или [временным запретом деятельности](#) в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и [средний заработок](#). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными [федеральными законами](#)) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере [среднего заработка](#) работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

Информация об изменениях: *Кодекс дополнен статьей 216.2 с 1 марта 2022 г. - [Федеральный](#)*

закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Статья 216.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда

ГАРАНТ: См. комментарии к статье 216.2 ТК РФ

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и **рекомендации** по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также **примерный перечень** таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

*Информация об изменениях: Кодекс дополнен статьей 216.3 с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии**, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 216.3 ТК РФ

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

*Информация об изменениях: Кодекс дополнен наименованием главы 36 с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

Глава 36. Управление охраной труда

*Информация об изменениях: Статья 217 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 217. Система управления охраной труда

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии**, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 217 ТК РФ

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Примерное положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Информация об изменениях: Статья 218 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 218. Профессиональные риски

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 218 ТК РФ

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Наименование главы 36 исключено с 1 марта 2022 г. - **Федеральным законом** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

Информация об изменениях: [См. предыдущую редакцию](#)

Информация об изменениях: Статья 219 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 219. Обучение по охране труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 219 ТК РФ

Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

инструктажей по охране труда;

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

*Информация об изменениях: Статья 220 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 220. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 220 ТК РФ

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) **медицинские осмотры** для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Настоящим **Кодексом**, другими **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, указанных в **части первой** настоящей статьи, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления с учетом мнения территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, региональных или территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться **проведение** химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств,

психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. **Порядок** прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также **виды** деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Информация об изменениях: Статья 221 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

См. предыдущую редакцию

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 221 ТК РФ

До 31 декабря 2024 г. в целях обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами работодателя **вправе использовать** типовые нормы, изданные до 1 марта 2022 г.

Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном **законодательством** Российской Федерации о техническом регулировании.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с **законодательством** Российской Федерации о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые **Типовые нормы** выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Информация об изменениях: Статья 222 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

См. предыдущую редакцию

Статья 222. Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 222 ТК РФ

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных

пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. [Перечень](#) вредных производственных факторов на указанных рабочих местах устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При выполнении отдельных видов работ работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. [Перечень](#) таких видов работ утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, [порядок](#) осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной [частью первой](#) настоящей статьи, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для целей настоящей статьи под лечебно-профилактическим питанием понимается питание, предназначенное для отдельных категорий работников и используемое в специальных рационах в целях предупреждения повреждения здоровья работника, обусловленного воздействием вредных производственных факторов.

Информация об изменениях: Статья 223 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 223. Служба охраны труда у работодателя

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 223 ТК РФ

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя, указанного в [части второй](#) настоящей статьи, службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать [требованиям](#), установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации [порядке](#).

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом [рекомендаций](#) федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Информация об изменениях: Статья 224 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 224. Комитеты (комиссии) по охране труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 224 ТК РФ

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). [Примерное положение](#) о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда;

участие в оценке профессиональных рисков;

подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Информация об изменениях: Статья 225 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 225. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 225 ТК РФ

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). [Примерный](#)

перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

*Информация об изменениях: Кодекс дополнен наименованием главы 36.1 с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

Глава 36.1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев

*Информация об изменениях: Статья 226 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

Статья 226. Микроповреждения (микротравмы)

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии** и другие комментарии к статье 226 ТК РФ

Для целей настоящего Кодекса под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в **части второй статьи 227** настоящего Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

*Информация об изменениях: Статья 227 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии**, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 227 ТК РФ
См. **схему** "Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету"

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, **подлежащими** обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с

работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

обучающиеся, проходящие производственную практику;

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

лица, привлекаемые в установленном **порядке** к выполнению общественно полезных работ;

члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном **порядке** как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных **правилами** внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в **части третьей** настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

*Информация об изменениях: Статья 228 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, **позиции высших судов** и другие комментарии к статье 228 ТК РФ
См. **схему** "Обязанности работодателя при несчастном случае"

При несчастных случаях, указанных в **статье 227** настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

в установленный настоящим [Кодексом](#) срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

Информация об изменениях: Статья 228.1 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, позиции высших судов и другие комментарии к статье 228.1 ТК РФ

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;

в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной [форме](#) в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно, но не позднее 24 часов после происшедшего несчастного случая обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение 24 часов обязан направить извещение по установленной [форме](#):

в территориальный орган [федерального органа](#) исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту регистрации судна;

в соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;

в соответствующие федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя;

в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после получения сведений об этом направляет извещение по установленной **форме** в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

О случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий территориальный орган **федерального органа исполнительной власти**, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

*Информация об изменениях: Статья 229 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 229 ТК РФ

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), уполномоченный по охране труда (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим **Кодексом**, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено настоящим **Кодексом**, состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель (его представитель), доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая, в том числе и по гражданско-правовому договору.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем (его представителем) в соответствии с порядком, установленным **частями первой и второй** настоящей статьи, с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, если законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Информация об изменениях: *Статья 229.1 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2*

июля 2021 г. N 311-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)**Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев**

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 229.1 ТК РФ

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех календарных дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Информация об изменениях: Статья 229.2 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)**Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев**ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 229.2 ТК РФСм. [схему](#) "Порядок расследования несчастных случаев"

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование несчастного случая) в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем, а также предоставление информации, полученной с видеокамер, видеорегистраторов и других систем наблюдения и контроля, имеющихся на месте происшедшего несчастного случая;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая.

Материалы расследования несчастного случая включают:

приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);

планы, эскизы, схемы, [протокол](#) осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания

пострадавшими требованиями охраны труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и **степени** их тяжести;

медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими **нормами**;

выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);

другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных настоящим **Кодексом** случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных настоящим **Кодексом** случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, **подлежащим** обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия (в предусмотренных настоящим **Кодексом** случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, **формы** документов, соответствующие **классификаторы**, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Информация об изменениях: Статья 229.3 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 229.3 ТК РФ

При выявлении сокрытого несчастного случая государственный инспектор труда проводит расследование самостоятельно.

Государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование в следующих случаях:

при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Дополнительное расследование проводится в отношении несчастных случаев, расследованных не ранее чем за пять лет до дня наступления обстоятельств, указанных в [части второй](#) настоящей статьи.

Дополнительное расследование несчастного случая проводится государственным инспектором труда в соответствии с требованиями настоящей главы.

Дополнительное расследование проводится с привлечением профсоюзного инспектора труда и представителя исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет [закключение](#) о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый [акт](#) о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

Информация об изменениях: Статья 230 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 230 ТК РФ
Об утверждении форм документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, см.:

[приказ](#) Минтруда России от 20 апреля 2022 г. N 223н

[приказ](#) Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. N 275

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный

экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. При невозможности личной передачи акта о несчастном случае на производстве в указанные сроки работодатель вправе направить акт по месту регистрации пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) по почте заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности ([часть пятая статьи 229](#) настоящего Кодекса), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет [акт](#) о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Информация об изменениях: Статья 230.1 изменена с 1 марта 2022 г. - [Федеральный закон](#) от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 230.1 ТК РФ

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной [форме](#).

Один экземпляр [акта](#) о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии [актов](#) о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим

Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в течение трех календарных дней после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Копии **актов** о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями **актов** о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в которые сообщалось о несчастном случае, сообщение по установленной **форме** о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

*Информация об изменениях: Статья 231 изменена с 1 марта 2022 г. - **Федеральный закон** от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ*

См. предыдущую редакцию

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 231 ТК РФ

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием **акта** о несчастном случае рассматриваются **федеральным органом исполнительной власти**, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора

ГАРАНТ: См. **комментарии** к разделу XI

См. **схему** "Материальная ответственность сторон трудового договора"

Глава 37. Общие положения

Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 232 ТК РФ

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 233 ТК РФ

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником

ГАРАНТ: См. [схему](#) "Материальная ответственность работодателя перед работником"

Информация об изменениях: Статья 234 изменена с 1 января 2020 г. - [Федеральный закон](#) от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ

[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 234 ТК РФ

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

абзац пятый [утратил силу](#).

Информация об изменениях: См. текст [абзаца пятого статьи 234](#)

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 235 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии и другие комментарии к статье 235 ТК РФ

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Информация об изменениях: Статья 236 изменена с 30 января 2024 г. - [Федеральный закон от 30 января 2024 г. N 3-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 236 ТК РФ

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

ГАРАНТ: Для расчета компенсации за задержку заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении воспользуйтесь [калькулятором](#), разработанным экспертами компании "Гарант"
Об административной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, см. [КоАП РФ](#)

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 237 ТК РФ

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения **определяются** судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Глава 39. Материальная ответственность работника

ГАРАНТ: См. [Обзор](#) практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 5 декабря 2018 г.
О материальной ответственности работника см. [письмо](#) Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. N 1746-6-1
О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, см. [Постановление](#) Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52
См. [схему](#) "Материальная ответственность работника"

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ](#) в статью 238 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня

[официального опубликования](#) названного Федерального закона
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 238 ТК РФ

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение [ущерба](#), причиненного работником третьим лицам.

ГАРАНТ: Об ответственности работодателя за действия своих работников см. [статьи 402](#) и [1068](#) Гражданского кодекса РФ

Часть третья [утратила силу](#).

Информация об изменениях: [См. текст части третьей статьи 238](#)

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 239 ТК РФ

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, [нормального хозяйственного риска](#), крайней необходимости или необходимой обороны либо [неисполнения](#) работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Информация об изменениях: [Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 240 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона](#)
[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

ГАРАНТ: См. [Энциклопедии](#), [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 240 ТК РФ

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 241 ТК РФ

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего [среднего месячного заработка](#), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Информация об изменениях: [Статья 242 изменена с 8 декабря 2017 г. - Федеральный закон от 27 ноября 2017 г. N 359-ФЗ](#)
[См. предыдущую редакцию](#)

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 242 ТК РФ

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать

причиненный работодателю **прямой действительный ущерб** в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными **федеральными законами**.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического **опьянения**, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 243 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 243 ТК РФ

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными **федеральными законами** на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического **опьянения**;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, **установленных** приговором суда;

*Информация об изменениях: Пункт 6 изменен с 8 декабря 2017 г. - **Федеральный закон** от 27 ноября 2017 г. N 359-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

*Информация об изменениях: Пункт 7 изменен с 14 августа 2018 г. - **Федеральный закон** от 3 августа 2018 г. N 315-ФЗ
См. предыдущую редакцию*

7) разглашения **сведений**, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

*Информация об изменениях: **Федеральным законом** от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 244 настоящего Кодекса внесены изменения, **вступающие в силу** по истечении 90 дней после дня **официального опубликования** названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

ГАРАНТ: См. **Энциклопедии, позиции высших судов** и другие комментарии к статье 244 ТК РФ

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (**пункт 2 части первой статьи 243** настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества,

могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 245 ТК РФ

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) [определяется](#) судом.

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 246 ТК РФ

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, [определяется](#) по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

[Федеральным законом](#) может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

*Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 247 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции*

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 247 ТК РФ

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в [порядке](#), установленном настоящим Кодексом.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в статью 248 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) по истечении 90 дней после дня

официального опубликования названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 248 ТК РФ

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей [среднего месячного заработка](#), производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя **в суд**.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Информация об изменениях: [Федеральным законом](#) от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ [статья 249](#) настоящего Кодекса изложена в новой редакции, [вступающей в силу](#) по истечении 90 дней после дня [официального опубликования](#) названного Федерального закона
См. текст статьи в предыдущей редакции

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 249 ТК РФ

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

ГАРАНТ: См. Энциклопедии, [позиции высших судов](#) и другие комментарии к статье 250 ТК РФ

Орган по рассмотрению трудовых споров [может](#) с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.