

***ИТОГИ ГОДА. ВСЕ, ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ
В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ
В 2016 ГОДУ И К ЧЕМУ ГОТОВИТЬСЯ
В 2017 ГОДУ***

29 ноября 2016

НОВЫЙ МРОТ с 01.07.2016 года

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 2 ИЮНЯ 2016 ГОДА № 164-ФЗ**

**«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О
МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА»**

Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2016 года в сумме 7 500 рублей в месяц.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОДЕКС РФ об административных правонарушениях с 03.10.2016

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

Статья 5.27 Кодекса РФ об административных нарушениях

...

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОДЕКС РФ об административных правонарушениях с 03.10.2016

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

Статья 5.27 Кодекса РФ об административных нарушениях

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 30 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.;

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ с 03.10.2016

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) часть шестую статьи 136 изложить в следующей редакции:

"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.**";

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ с 03.10.2016

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ с 03.10.2016

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

...

наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов **по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ с 03.10.2016

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

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

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

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

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями **первой, второй и третьей настоящей статьи**, они могут быть восстановлены судом.

ИЗМЕНЕНИЯ В ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС РФ

Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»

Статья 29. Подсудность по выбору истца

...

6. Иски о восстановлении пенсионных и жилищных прав, возврате имущества или его стоимости, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

6.3. Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ с 01.01.2017

Федеральный Закон Российской Федерации от 3 июля 2016 года № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Глава 48.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ

Статья 309.1. Общие положения

У работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (далее - работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям), регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Федеральный Закон Российской Федерации от 3 июля 2016 года № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Статья 309.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, **вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.** Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Федеральный закон Российской Федерации от 3 июля 2016 года N 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

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

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).

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

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.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

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.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, включая основания, предусмотренные частью первой настоящей статьи, и другими федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть:

- 1) несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;**
- 2) иные основания, предусмотренные трудовым договором.**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Статья 349.5. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Статья 349.5. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Информация, предусмотренная частью первой настоящей статьи, может по решению государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя указанных в части первой настоящей статьи фондов, учреждений, предприятий, размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных фондов, учреждений, предприятий.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, предусмотренной частью первой настоящей статьи, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в части первой настоящей статьи, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате лиц, указанных в части первой настоящей статьи, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 2 МАЯ 2015 ГОДА N 122-ФЗ
«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
И
СТАТЬИ 11 И 73 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

вступил в силу с 1 июля 2016 года

СТАТЬЯ 57 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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.**

СТАТЬЯ 195.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

...

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, **в том числе выполнения определенной трудовой функции***

*** Изменения с 01.07.2016 года**

СТАТЬЯ 195.2. ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

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.

СТАТЬЯ 195.3. ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Порядок применения профессиональных стандартов

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.**

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.

**Постановление Правительства Российской Федерации
от 27 июня 2016 г. № 584**

«Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, 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»

В соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, 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, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), содержащих в том числе:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2. Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.

3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных в абзаце первом пункта 1 настоящего постановления, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

4. Применение новых профессиональных стандартов осуществлять с учетом положений, предусмотренных пунктами 1 - 3 настоящего постановления.

5. Рекомендовать федеральным государственным органам, федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, организациям направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях организации их рассмотрения в установленном порядке в Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

6. Реализация настоящего постановления осуществляется государственными внебюджетными фондами Российской Федерации за счет средств соответствующих бюджетов, федеральными государственными учреждениями - в пределах средств, предусмотренных бюджетными сметами получателя средств федерального бюджета и планами финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, федеральными государственными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, - **за счет собственных средств.**

7. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения настоящего постановления.

8. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2016 г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

1. Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, возникающие при проведении независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

2. Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации.

3. Иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Настоящий Федеральный закон не применяется в отношении граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы, и государственных служащих.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 2. Основные понятия, применяемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

- 1) **национальное агентство развития квалификаций** - автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации;
- 2) **национальный совет** - национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;
- 3) **независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее - независимая оценка квалификации)**, - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом;

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 2. Основные понятия, применяемые в настоящем Федеральном законе

- 4) **оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации** - комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена;
- 5) **реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации** - информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации (далее - реестр);
- 6) **совет по профессиональным квалификациям** - орган управления, наделенный в соответствии с настоящим Федеральным законом полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;
- 7) **соискатель** - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившееся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;
- 8) **центр оценки квалификаций** - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 3. Участники системы независимой оценки квалификации

Участниками системы независимой оценки квалификации являются:

- 1) национальный совет;
- 2) национальное агентство развития квалификаций;
- 3) советы по профессиональным квалификациям;
- 4) центры оценки квалификаций;
- 5) работодатели;
- 6) соискатели;
- 7) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - уполномоченный орган исполнительной власти).

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 4. Проведение независимой оценки квалификации

- 1. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций** в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.
- 2. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя**, иных физических и (или) юридических лиц либо **по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством**.
- 3. Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя** по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", **копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации**, информация о которой содержится в реестре.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 4. Проведение независимой оценки квалификации

4. По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций **выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена**, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

5. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

6. Соискатель, работодатель, иные указанные в части 2 настоящей статьи физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, **вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.**

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 5. Национальный совет

- 1. Координацию деятельности** федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций **в сфере независимой оценки квалификации осуществляет национальный совет.**
- 2. В состав национального совета входят** представители органов государственной власти Российской Федерации, общероссийских и иных объединений работодателей, общероссийских профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций.
- 3. Полномочия национального совета и его состав определяются настоящим Федеральным законом и указом Президента Российской Федерации.**
- 4. Издание нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам независимой оценки квалификации осуществляется после рассмотрения и одобрения этих актов национальным советом.**

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 8. Центр оценки квалификаций

1. Центр оценки квалификаций проводит независимую оценку квалификации. Перечень квалификаций определяется для соответствующего центра оценки квалификаций советом по профессиональным квалификациям.
2. Центр оценки квалификаций проводит профессиональные экзамены.
3. **Полномочия центра оценки квалификаций могут быть прекращены в случае:**
 - 1) несоответствия деятельности центра оценки квалификаций установленным требованиям;
 - 2) неоднократного нарушения центром оценки квалификаций порядка проведения профессиональных экзаменов;
 - 3) представления центром оценки квалификаций заведомо недостоверных сведений в ходе отбора и наделения его полномочиями по проведению независимой оценки квалификации, мониторинга осуществляемой им деятельности или контроля за ней;
 - 4) поступления от юридического лица заявления о прекращении по собственной инициативе осуществления полномочий центра оценки квалификаций;
 - 5) ликвидации юридического лица в порядке, предусмотренном гражданским законодательством Российской Федерации.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 8. Центр оценки квалификаций

4. При прекращении юридическим лицом осуществления полномочий центра оценки квалификаций в случаях, предусмотренных частью 3 настоящей статьи, сведения о центре оценки квалификаций исключаются национальным агентством развития квалификаций из реестра в срок не позднее пяти рабочих дней со дня принятия советом по профессиональным квалификациям решения о прекращении указанных полномочий.

5. В случае прекращения юридическим лицом осуществления полномочий центра оценки квалификаций совет по профессиональным квалификациям обеспечивает выполнение неисполненных обязательств перед соискателями, в отношении которых не завершена процедура независимой оценки квалификации.

6. Финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 10. Информационное обеспечение независимой оценки квалификации

1. В целях обеспечения проведения независимой оценки квалификации **используется реестр, который включает в себя:**

- 1) информацию о деятельности национального совета и национального агентства развития квалификаций в части вопросов, касающихся развития квалификаций;
- 2) сведения о советах по профессиональным квалификациям и центрах оценки квалификаций;
- 3) сведения о наименованиях квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;
- 4) сведения о выданных свидетельствах о квалификации;
- 5) перечень официальных сайтов национального совета, национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- 6) иные сведения, перечень которых определяется уполномоченным органом исполнительной власти.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» № 238-ФЗ ОТ 03 ИЮЛЯ 2016 ГОДА

Статья 11. Переходные положения

В случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено настоящим Федеральным законом (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 1 настоящего Федерального закона), применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 года.

Статья 12. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 2 марта 2016 года № 43-ФЗ**

**«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ АРХИВНОМ ДЕЛЕ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

«Статья 22.1. Сроки временного хранения документов по личному составу

...

2. Документы по личному составу (за исключением документов, указанных в части 3 настоящей статьи), созданные начиная с 2003 года, хранятся:

- 1) в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях, выступающих источниками комплектования государственных и муниципальных архивов архивными документами, - в течение 50 лет со дня создания с проведением экспертизы ценности документов после истечения указанного срока хранения;**
- 2) в государственных и муниципальных архивах, в которые поступают документы по личному составу ликвидированных государственных органов, органов местного самоуправления, государственных, муниципальных и негосударственных организаций, - с даты поступления и до истечения 50 лет со дня создания с проведением экспертизы ценности документов после истечения указанного срока хранения;**
- 3) в иных организациях - не менее 50 лет со дня создания»**

**Приказ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 18 декабря 2015 г. N 933н**

**«О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ НА
СОСТОЯНИЕ ОПЬЯНЕНИЯ (АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО
ТОКСИЧЕСКОГО)»**

1. Настоящий Порядок регулирует вопросы проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (далее - медицинское освидетельствование).
2. Целью медицинского освидетельствования является **установление наличия или отсутствия состояния опьянения, фактов употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных, новых потенциально опасных психоактивных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.**
3. Медицинское освидетельствование проводится в организациях (или их обособленных структурных подразделениях), имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающую выполнение работ (оказание услуг) по медицинскому освидетельствованию на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), в том числе с применением специально оборудованных для этой цели передвижных пунктов (автомобилей) для проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения, соответствующих требованиям, установленным приложением N 1 к настоящему Порядку.

**Приказ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 18 декабря 2015 г. N 933н**

**«О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ НА
СОСТОЯНИЕ ОПЬЯНЕНИЯ (АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО
ТОКСИЧЕСКОГО)»**

4. Медицинское освидетельствование включает в себя следующие осмотры врачами-специалистами, инструментальное и лабораторные исследования:

- а) осмотр врачом-специалистом (фельдшером);
- б) исследование выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя;
- в) определение наличия психоактивных веществ в моче;
- г) исследование уровня психоактивных веществ в моче;
- д) исследование уровня психоактивных веществ в крови.

Примечание: осмотр врачом-специалистом проводится врачом-психиатром-наркологом либо врачом другой специальности (при невозможности проведения осмотра врачом-специалистом осмотр проводится фельдшером), прошедшим на базе наркологической больницы или наркологического диспансера

**Приказ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 18 декабря 2015 г. N 933н**

**«О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ НА
СОСТОЯНИЕ ОПЬЯНЕНИЯ (АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО
ТОКСИЧЕСКОГО)»**

5. Медицинское освидетельствование проводится в отношении:

...

5) работника, появившегося на работе с признаками опьянения, - на основании направления работодателя;

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 3 ноября 2015 года N 306-ФЗ**

**«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ЗАЩИТЕ ПРАВ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ
И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА)
И МУНИЦИПАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ»**

Статья 1

1) статью 7:

а) дополнить частью 8 следующего содержания:

"8. Органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля при организации и проведении проверок запрашивают и получают на безвозмездной основе, в том числе в электронной форме, документы и (или) информацию, включенные в определенный Правительством Российской Федерации перечень, от иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, в распоряжении которых находятся эти документы и (или) информация, в рамках межведомственного информационного взаимодействия в сроки и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.";

3) статью 15 дополнить пунктами 8 и 9 следующего содержания:

"8) требовать от юридического лица, индивидуального предпринимателя представления документов и (или) информации, включая разрешительные документы, имеющиеся в распоряжении иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, включенные в определенный Правительством Российской Федерации перечень;

9) требовать от юридического лица, индивидуального предпринимателя представления информации, которая была представлена ранее в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и (или) находится в государственных или муниципальных информационных системах, реестрах и регистрах.";

4) в статье 18:

а) дополнить пунктом 7.1 следующего содержания:

б) пункт 13 изложить в следующей редакции:

"13) осуществлять запись о проведенной проверке в журнале учета проверок в случае его наличия у юридического лица, индивидуального предпринимателя.";

Статья 2

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2016 года.

Федеральный закон от 01.05.2016 N 136-ФЗ "О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и Федеральный закон "О специальной оценке условий труда"

Срок проведения оценки – 1 год

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

...

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

Срок проведения оценки – 6 месяцев

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда»

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

...

- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

Срок проведения оценки – 6 месяцев

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

...

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

3. В случае изменения имени, фамилии или отчества (при наличии) работодателя - индивидуального предпринимателя, реорганизации работодателя - юридического лица или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренных пунктами 3 - 5 и 7 части 1 настоящей статьи, внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться. Решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должно приниматься комиссией.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

4. В случае проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренном пунктом 2 части 1 настоящей статьи, на период до утверждения отчета о ее проведении не допускается ухудшение положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится внеплановая специальная оценка условий труда, в части предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по сравнению с их положением до проведения специальной оценки условий труда, результаты которой получены с нарушениями требований настоящего Федерального закона.

**Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ
"О специальной оценке условий труда"**

**Статья 4. Права и обязанности работодателя в связи с проведением
специальной оценки условий труда**

2. Работодатель обязан:

...

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и **предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);**

**Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ
"О специальной оценке условий труда"**

Статья 5. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда

1. Работник вправе:

- 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), **с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов** и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 10. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

8. Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, в целях определения перечня, указанного в части 7 настоящей статьи, может осуществлять:

- 1) изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;
- 2) обследование рабочего места;
- 3) ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;
- 4) иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

...

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

5. В случае, если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, **либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации**, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Статья 15. Результаты проведения специальной оценки условий труда

5.1. Работодатель **в течение трех рабочих дней** со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, **любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления**, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью. При наличии в отчете о проведении специальной оценки условий труда сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, направление копии указанного отчета осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

С 01.01.2016

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ - юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

ДРУГИЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к юридическому лицу:

- ☐ являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;
- ☐ являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;
- ☐ являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) должен включать в себя, в частности, порядок приостановления или отзыва аккредитации, порядок ведения реестра аккредитованных частных агентств занятости.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Требованиями аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) являются:

- **наличие уставного капитала** в размере не менее 1 миллиона рублей;
- **отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей** в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- **наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года;**
- **отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости** за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

К отношениям, связанным с осуществлением государственного контроля, организацией и проведением проверок частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), применяются положения Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294 - ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля. В качестве частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), не могут выступать субъекты предпринимательства, применяющие специальные налоговые режимы.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) частное агентство занятости теряет право заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности данного частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются.

Если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, **превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников** принимающей стороны, **решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая сторона принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ В ЦЕЛЯХ:**

- **замены участвующих в забастовке** работников принимающей стороны;
- **выполнения работ в случае простоя** (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;
- **замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством**, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ** также в целях:

- ☐ выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- ☐ выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 19 АПРЕЛЯ 1991 ГОДА № 1032-1 «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)

Направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ** также в целях:

- ☐ замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;
- ☐ выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

Статья 56.1. Запрещение заемного труда

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.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

Статья 341.1. Общие положения

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

Статья 341.1. Общие положения

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

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

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

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, **НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПО ЭТОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ.**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

Частное агентство занятости **ИМЕЕТ ПРАВО** заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в части первой настоящей статьи, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

- ☐ физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, **в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;**
- ☐ индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу **для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников,** за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;
- ☐ индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу **для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих:

- ☐ **наименование принимающей стороны** (фамилию, имя, отчество принимающей стороны - физического лица);
- ☐ **сведения о документах, удостоверяющих личность** принимающей стороны - физического лица;
- ☐ **идентификационный номер налогоплательщика** принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем);
- ☐ **сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора** о предоставлении труда работников (персонала).

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

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

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в частях пятой и шестой настоящей статьи, могут предусматриваться условия:

- ☐ о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;
- ☐ об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в частях пятой и шестой настоящей статьи, могут предусматриваться условия:

- ☐ об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;
- ☐ об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой статьи 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника.

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, **расследуется комиссией, образованной принимающей стороной.** В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса).

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С 01.01.2016 ГОДА

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

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

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 29.10.2015 N 1165**

**«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ АККРЕДИТАЦИИ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ
ЗАНЯТОСТИ НА ПРАВО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО
ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)»**

Аккредитация проводится Федеральной службой по труду и занятости.