

**ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА)**

№ № п/п	Текст, к которому предлагается поправка	Содержание поправки	Новая редакция текста ТК РФ с учетом предлагаемой поправки	Пояснения
1.	<p>Статья 58. Срок трудового договора Трудовые договоры могут заключаться:</p> <p>1) на неопределенный срок;</p> <p>2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>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.</p> <p>Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.</p> <p>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</p>	<p>Часть четвертую ст.58 изложить в следующей редакции:</p> <p>«Срочный трудовой договор может быть продлен на новый срок (но не более чем на 5 лет) на прежних условиях либо может быть перезаключен с внесением в него необходимых дополнений и изменений, определенных сторонами. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала продления, перезаключения либо расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и</p>	<p>Статья 58. Срок трудового договора Трудовые договоры могут заключаться:</p> <p>1) на неопределенный срок;</p> <p>2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>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.</p> <p>Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.</p> <p>Срочный трудовой договор может быть продлен на новый срок (но не более чем на 5 лет) на прежних условиях либо может быть перезаключен с внесением в него необходимых дополнений и изменений, определенных сторонами. В случае, когда</p>	<p>Вводится новый механизм неоднократного продления срочного трудового договора, а также возможность его</p>

	<p>считается заключенным на неопределенный срок.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.</p> <p>Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.</p>	<p>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».</p>	<p>ни одна из сторон не потребовала продления, перезаключения либо 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.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.</p> <p>Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.</p>	<p>перезаключения на новых условиях. Такой подход упростит процедуру ротации кадров.</p>
2.	<p>Статья 59. Срочный трудовой договор</p> <p><u>Срочный трудовой договор</u> 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</p>	<p>1. В абзаце втором части второй ст.59 исключить слова: «, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек)»;</p> <p>2. Дополнить часть вторую ст. 59</p>	<p>Статья 59. Срочный трудовой договор</p> <p><u>Срочный трудовой договор</u> 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</p>	

<p>периода (сезона);</p> <p>с лицами, направляемыми на работу за границу;</p> <p>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;</p> <p>с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;</p> <p>с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;</p> <p>для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;</p> <p>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;</p> <p>с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;</p> <p>с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;</p> <p>в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными</p>	<p>новыми абзацами десятым – двенадцатым.</p>	<p>производиться только в течение определенного периода (сезона);</p> <p>с лицами, направляемыми на работу за границу;</p> <p>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;</p> <p>с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;</p> <p>с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;</p> <p>для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;</p> <p>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;</p> <p>с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;</p> <p>с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской</p>	
--	---	--	--

<p>законами.</p> <p><u>По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:</u></p> <p>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);</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;</p> <p>с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;</p> <p>с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и</p>		<p>службы;</p> <p>в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.</p> <p><u>По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:</u></p> <p>с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей);</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;</p> <p>с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;</p> <p>с творческими работниками средств массовой информации, организаций</p>	<p>Расширены возможности ротации кадров в субъектах малого предпринимательства, численность работников в которых превышает 35 человек (торговля и бытовое обслуживание – 20 человек)</p>
---	--	--	--

<p>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;</p> <p>с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;</p> <p>с лицами, обучающимися по очной форме обучения;</p> <p>с лицами, поступающими на работу по совместительству;</p> <p>в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.</p>		<p>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;</p> <p>с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;</p> <p>с лицами, обучающимися по очной форме обучения;</p> <p>с лицами, поступающими на работу по совместительству;</p> <p>с лицами, поступающими на работу впервые;</p> <p>при создании новой организации;</p> <p>с лицами, окончившими образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающими на работу по полученной специальности. При этом трудовой договор не может быть заключен на срок менее одного года;</p> <p>с лицами, отработавшими менее года в соответствующей сфере деятельности и не имеющими в связи с этим достаточного опыта работы;</p> <p>в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>По инициативе работодателя трудовой договор с работником, достигшим</p>	<p>Расширено число случаев заключения срочных трудовых договоров в целях расширения рынка труда и повышения его доступности за счет временной занятости работников</p> <p>Поправка вводится в</p>
--	--	---	---

			<p>возраста 60 лет и имеющим право на полную трудовую пенсию (с принимаемым на работу или уже находящимся в трудовых отношениях с работодателем), может быть ограничен определенным сроком (от 1 года до 5 лет). По соглашению сторон этот срок может продлеваться. Об ограничении трудового договора определенным сроком работодатель уведомляет работника в порядке, установленном ст.74 настоящего Кодекса.</p>	<p>целях обеспечения возможности ротации кадров и притока на предприятия молодых работников</p>
3.	<p>Статья 70. Испытание при приеме на работу</p> <p>При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.</p> <p>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.</p> <p>В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.</p> <p><u>Испытание при приеме на работу не устанавливается для:</u></p> <p>лиц, избранных по конкурсу на замещение</p>	<p>В части четвертой ст.70: - абзац четвертый исключить; - абзац пятый изложить в новой редакции</p>	<p>Статья 70. Испытание при приеме на работу</p> <p>При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.</p> <p>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.</p> <p>В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.</p> <p><u>Испытание при приеме на работу не устанавливается для:</u></p>	

<p>соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;</p> <p>беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;</p> <p>лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;</p> <p>лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;</p> <p>лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;</p> <p>лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;</p> <p>лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;</p> <p>иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.</p> <p>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.</p> <p>При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.</p>		<p>лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;</p> <p>беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;</p> <p>лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, <u>если эти лица обучались по направлению и (или) за счет работодателя;</u></p> <p>лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;</p> <p>лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;</p> <p>лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;</p> <p>иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.</p> <p>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.</p> <p>При заключении трудового договора на</p>	<p>Поправка вводится в целях стимулирования образования по востребованным на рынке труда специальностям (профессиям)</p>
--	--	---	--

	<p>В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.</p>		<p>срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.</p> <p>В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.</p>	
4.	<p>Статья 72.2. Временный перевод на другую работу</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Абзац третий ст.72.2. изложить в новой редакции.</p>	<p>Статья 72.2. Временный перевод на другую работу</p> <p>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.</p> <p>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</p>	

	<p>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.</p> <p>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.</p>		<p>последствий.</p> <p>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), временного сокращения объемов выпускаемой продукции в организации по причинам, не зависящим от работодателя, 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.</p> <p>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.</p>	<p>Поправка обеспечит повышение гибкости занятости работников на предприятиях, осуществляющих реконструкцию и введение новых производственных мощностей.</p>
--	---	--	---	--

5.	<p>Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Части первую и вторую ст.74 изложить в новой редакции:</p>	<p>Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда</p> <p>В случае, когда по причинам экономического характера (существенное изменение экономических условий на рынке соответствующих товаров, работ (услуг), в том числе снижение объемов производства, спроса на товары (работы, услуги) и другие причины), а также 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.</p> <p>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 один месяц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.</p> <p>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</p>	<p>Поправка направлена на повышение устойчивости предприятия в период экономической нестабильности.</p>
----	---	---	--	---

<p>При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.</p>		<p>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.</p> <p>При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели</p>	
---	--	--	--

			<p>ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p> <p>Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.</p>	
б.	<p>Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени</p> <p>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):</p> <p>для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);</p> <p>если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).</p>	<p>Дополнить статью 97 новой частью второй.</p>	<p>Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени</p> <p>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):</p> <p>для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);</p> <p>если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).</p> <p>По просьбе работника и на основании его письменного заявления работодатель может разрешить работнику работу по той же профессии, специальности или должности за пределами нормальной</p>	<p>Поправка направлена на повышение возможности дополнительной занятости работника на</p>

			<p>продолжительности рабочего времени без оформления внутреннего совместительства. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать 60 часов в неделю и двенадцати часов в день. Такая работа не является сверхурочной и оплачивается в размере, установленном в трудовом договоре.</p>	<p>своем предприятии в общих интересах работника и предприятия</p>
7.	<p>Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения</p> <p>Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для...</p>	<p>Из части первой ст.173 исключить слова «или поступившим самостоятельно»</p>	<p>Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения</p> <p>Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:</p> <p>.....</p>	<p>Поправка вводится в целях стимулирования образования по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям)</p>
8.	<p>Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения</p> <p>Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим</p>	<p>Из части первой ст.174 исключить слова «или поступившим самостоятельно»</p>	<p>Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения</p> <p>Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную</p>	<p>Поправка вводится в целях стимулирования</p>

	<p>самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:</p>		<p>аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:</p> <p>.....</p>	<p>образования по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям)</p>
9.	<p>Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования</p> <p>Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.</p>	<p>Часть первую ст.175 изложить в новой редакции.</p>	<p>Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования</p> <p>Работникам, направленным работодателем на обучение в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм и успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.</p>	<p>Поправка вводится в целях стимулирования образования по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям)</p>
10.	<p>Глава 49. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНИКОВ</p>	<p>Главу 49 изложить в новой редакции.</p>	<p>Глава 49. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ</p>	

<p>Статья 310. Надомники</p> <p>Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.</p> <p>В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.</p> <p>Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.</p> <p>На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом.</p> <p>Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд</p> <p>Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.</p>		<p>РАБОТУ ДИСТАНЦИОННО</p> <p>Статья 310. Работники, выполняющие работу дистанционно</p> <p>Работниками, выполняющими работу дистанционно (надомная и другая работа с возможностью удаленного доступа) считаются лица, заключившие трудовой договор без определения в нем места работы и выполняющие работу вне производственных помещений работодателя. Если иного не предусмотрено трудовым договором, работник распределяет рабочее время по своему усмотрению и может выполнять работу с привлечением членов его семьи или других лиц (при этом трудовые отношения между работодателем и привлекаемыми к работе лицами не возникают).</p> <p>Порядок и условия обеспечения работников, выполняющих работу дистанционно, оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей, определяются трудовым договором.</p> <p>На работников, выполняющих работу дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом.</p> <p>С работником, выполняющим работу дистанционно, заключается срочный трудовой договор.</p>	<p>Новая редакция Главы 49 устраняет пробел в действующем законодательстве и приводит его в соответствие со сложившейся практикой. Поправка особенно актуальна для молодежи и лиц, работающих дистанционно в инновационных сферах экономики</p>
---	--	---	---

	<p>Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками</p> <p>Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.</p>		<p>Статья 311. Условия, при которых допускается выполнение работ дистанционно</p> <p>Работа, выполняемая работником дистанционно, не может быть противопоказана ему по состоянию здоровья и должна выполняться работником в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.</p> <p>Ответственность за выполнение указанных требований возлагается на работника.</p> <p>Статья 312. Расторжение трудового договора с работниками, выполняющими работу дистанционно</p> <p>Расторжение трудового договора с работниками, выполняющими работу дистанционно, производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.</p>	
--	--	--	--	--