



DECENT WORK CHECK
RUSSIA 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Russia. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, June 2025. *Russia Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://mojazarplata.ru/>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

Оглавление

ВСТУПЛЕНИЕ	1
Основное Законодательство О Занятости И Труде	2
01/13 Работа и оплата труда	5
02/13 Компенсация и рабочее время	10
03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха.....	15
04/13 Контракты и увольнения.....	19
05/13 Труд лиц с семейными обязанностями	30
06/13 Материнство и работа	37
07/13 Охрана труда	43
08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве.....	46
09/13 Социальное обеспечение.....	50
10/13 Справедливое обращение	55
11/13 Труд несовершеннолетних.....	59
12/13 Принудительный труд.....	62
13/13 Профессиональные союзы	65
Анкета достойного труда	70

ВСТУПЛЕНИЕ

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

Основное Законодательство О Занятости И Труде

1. Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
2. Конституция Российской Федерации 1993 г. (в ред. от 01.07.2020)
3. Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. (в ред. 28.02.2025)
4. Ведомственные акты о перечнях минимума необходимых работ (услуг) в период проведения забастовок
5. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 29.10.2024)
6. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (ред. от 29.05.2024)
7. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 25.12.2023)
8. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (в ред. от 08.08.2024)
9. Федеральный закон от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» (в ред. от 01.07.2024)
10. Федеральный закон от 04.06.2011 №126-ФЗ «О гарантиях пенсионного обеспечения для отдельных категорий граждан» (в ред. от 28.12.2022)
11. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 11.02.2025)
12. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (в ред. от 08.12.2020)
13. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», (в ред. от 29.10.2024)
14. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2024)
15. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29.10.2024)
16. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 29.10.2024)
17. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Russia in Russian, please refer to: <https://mojazarplata.ru/>

- Российской Федерации» (в ред. от 26.12.2024)
18. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. 21.12.2021)
 19. Федеральные законы, содержащие ограничения в части забастовок (например, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)
 20. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 01.09.2024)
 21. Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 25.12.2023)
 22. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (в ред. от 27.12.2023)
 23. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин
 24. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную"
 25. Трехсторонние соглашения о минимальной заработной плате между объединениями профсоюзов, работодателей и органами государственной власти субъектов
 26. Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (в ред. от 21.02.2024)
 27. Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
 28. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»
 29. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016)
 30. Постановление Правительства РФ о Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на текущий год
 31. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (ред. от 12.06.2024)
 32. Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» (в ред. от 05.04.2024)
 33. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе

восемнадцать лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

34. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (в ред. от 20.06.2011)
35. Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»
36. Постановления Правительства РФ о переносе нерабочих праздничных дней на конкретный год
37. Законы субъектов РФ о пособиях по уходу за ребенком
38. Законы субъектов РФ о нерабочих праздничных днях в субъектах РФ
39. Приказ Росстата от 31.12.2020 №870 (в ред. от 31.05.2023)
40. Постановление Правительства РФ от 16.12.2022 №2330 «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка» (в ред. от 28.12.2024)

01/13 Работа и оплата труда

Конвенции МОТ

МОТ: Конвенция №131 (1970)

Регулярная зарплата и обеспечение заработка: Конвенции №95 (1949) и №117(1962)

Россия ратифицировала только Конвенцию №95.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Минимальный размер оплаты труда должен покрывать расходы на проживание работника и членов его/ее семьи. К тому же он должен соотноситься с общим уровнем заработной платы и уровнем жизни других социальных групп.

Заработная плата должна регулярно выплачиваться: ежедневно, еженедельно, раз в две недели или ежемесячно.

Нормативное регулирование оплаты труда:

- Конституция Российской Федерации 1993 г. (в ред. от 01.07.2020)
- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», (в ред. от 29.10.2024)
- Трехсторонние соглашения о минимальной заработной плате между объединениями профсоюзов, работодателей и органами государственной власти субъектов
- Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. (в ред. 28.02.2025)
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях 2001 г. (в ред. 03.02.2025)
- Приказ Росстата от 31.12.2020 №870 (в ред. от 31.05.2023)

Минимальный размер оплаты труда

Согласно Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже федерального минимального размера оплаты труда. В России минимальная оплата труда устанавливается на двух уровнях: федеральном и региональном. Федеральный минимальный размер оплаты труда определяется законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Размер минимальной заработной платы в регионах устанавливается трехсторонними соглашениями между

объединениями профсоюзов, работодателей и органами государственной власти субъектов федерации (например, Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области).

Минимальный размер оплаты труда в России рассчитывается на месячной основе. МРОТ рассчитывается для работы в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или почасовой) нормы труда. Премии и другие дополнительные выплаты, в том числе за сверхурочную работу, работу во вредных и опасных условиях труда, в особых географических условиях, а также выплаты к юбилеям, в связи с изобретениями и предложениями по рационализации, финансовая помощь не включены в МРОТ.

МРОТ исчисляется с учетом величины медианной заработной платы, рассчитанной Росстатом, за предыдущий год. Размер медианной заработной платы рассчитывается по сложной формуле, установленной Росстатом. С 2025 года соотношение МРОТ и медианной заработной платы составит 48%. Оно пересматривается не реже одного раза в пять лет. При этом МРОТ на очередной год должен быть не ниже, во-первых, прожиточного минимума трудоспособного населения по стране на очередной год, во-вторых, МРОТ, установленного на текущий год.

Установление заработной платы ниже МРОТ влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на индивидуальных предпринимателей - от 1 000 до 5 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей. За выплату заработной платы

платы более двух месяцев ниже МРОТ из заинтересованности руководителя организации предусмотрена уголовная ответственность: штраф от 100 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы (иного дохода) осужденного за период до 3 лет, либо принудительными работами на срок до 3 лет или лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового. Работник вправе обратиться в инспекцию труда либо в течение одного года со дня установленного срока выплаты зарплаты в суд за восстановлением своих нарушенных прав. Работодатель (если невыплата зарплаты произошла впервые) освобождается от уголовной ответственности, если в течение 2 месяцев со дня возбуждения уголовного дела погасил задолженность по выплате заработной платы и уплатил проценты.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 129, 133-133.1, 392 Трудового кодекса; Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области; ст. 145.1 Уголовного кодекса; ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях; Приказ Росстата от 31.12.2020 №870

Для получения более подробной информации о ставках МРОТ, пожалуйста, обратитесь к странице о МРОТ

Заработная плата

Заработная плата – это фиксированное вознаграждение за труд (в месяц) в

зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающая в себя компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также стимулирующие выплаты. Выплата заработной платы регулируется Трудовым кодексом.

В соответствии с Трудовым кодексом, заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц (каждые две недели) в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата может быть выплачена наличными в месте работы либо переведена на банковский счет, указанный работником. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, а не третьим лицам. Заработная плата должна быть выплачена в денежной форме и национальной валюте, т. е. в рублях. Трудовым или коллективным договором может быть предусмотрена выплата заработной платы в натуральной форме, но не более 20 процентов от месячного вознаграждения работника.

Задержка выплаты заработной платы является административным правонарушением (может повлечь и уголовную ответственность), и на работодателя инспекция труда может быть наложен штраф. Согласно Трудовому кодексу, в случае задолженности по оплате работодатель также должен выплатить компенсацию (не ниже одной сто пятидесятой (0,0067) ключевой ставки Центрального банка

Российской Федерации от начисленных и невыплаченных или не начисленных своевременно сумм за каждый день задержки). Компенсация выплачивается со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении до дня окончательного расчета включительно.

Если выплата заработной платы работнику задерживается более чем на 15 дней, он вправе приостановить работу, уведомив об этом работодателя, до получения вознаграждения за труд. Если работодатель сообщает, что готов выплатить просроченную сумму, то работник должен приступить к выполнению трудовых обязанностей. Право на приостановление работы не распространяется на военнослужащих, пожарных, государственных служащих, а также сотрудников аварийно-спасательных служб и организаций обеспечения жизнедеятельности населения (энергетика, водоснабжение и коммуникации).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В обязанности работодателя входит удержание подоходного налога из заработной платы работника и перечисление этой суммы в налоговые органы. Также работодатель вправе производить вычеты из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией. Это возможно в следующих случаях:

- возмещения неотработанного аванса;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного

аванса, выданного в связи со служебной командировкой;

- возврат сумм, излишне выплаченных работнику (из-за счетной ошибки или неправомерными действиями, установленными судом);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (кроме случаев, когда увольнение обусловлено состоянием здоровья работника, сокращением, ликвидацией).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% от нее, а при наличии нескольких исполнительных документов за работником должно быть сохранено 50% заработка. В особых случаях размер удержаний может возрасти до 70% заработной платы (исправительные работы, взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, в том числе причиненного здоровью другого человека).

Трудовой кодекс предусматривает, что работники, занятые на тяжелых работах, работах во вредных, опасных и других специальных условиях труда, должны получать более высокую заработную плату, чем в нормальных условиях труда. Повышенный уровень оплаты труда устанавливается коллективным договором, трудовым договором или работодателем с учетом мнения профсоюза или других представителей работников. Кроме того, некоторые населенные пункты в России относятся к местностям с особыми климатическими условиями. Труд в этих местностях

оплачивается в повышенном размере. Минимальный размер надбавки устанавливается законодательством и варьируется в зависимости от района.

В российском законодательстве 13-я и 14-я зарплаты, а также иные дополнительные выплаты (бонусы, премии), не являются обязательными и не установлены федеральным законом как гарантированные выплаты. Их наличие и порядок выплаты определяются на уровне работодателя и относятся к поощрительным выплатам. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Источники: [ст. 136-148, 191](#) и 236 [Трудового кодекса РФ](#)

02/13 Компенсация и рабочее время

Конвенции МОТ

Компенсация сверхурочных: Конвенция №1 (1919);

Ночная работа: Конвенция №171 (1990)

Россия не ратифицировала ни одну из этих Конвенций.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Сверхурочной работы следует избегать. Если это неизбежно, то выплачивается дополнительная компенсация в размере не менее базовой почасовой оплаты труда плюс все дополнительные выплаты, на которые Вы имеете право. В соответствии с Конвенцией МОТ №1 ставка оплаты сверхурочной работы не должна быть ниже, чем 125% от обычной ставки.

Работа в ночное время - выполнение трудовых обязанностей в течение периода не менее семи (7) часов подряд, включая интервал от полуночи до 5 часов утра. Ночной работник - это работник, выполняющий трудовые обязанности преимущественно ночью при превышении установленного лимита часов (не менее 3-х часов). Конвенция №171 требует, чтобы ночные работники получали компенсацию в виде сокращения рабочего времени или увеличения оплаты труда, либо иные подобные льготы. Аналогичные положения содержатся в Рекомендации "О ночном труде" №178 1990 года.

Если Вам приходится работать в национальный/ религиозный праздник или выходной день, Вы имеете право на компенсацию. Не обязательно в на этой же неделе, при условии, что право на выплату компенсации не утеряно.

Если Вам приходится работать в выходные дни, Вы имеете право на дополнительный отдых продолжительностью 24 часа без перерыва. Не обязательно в выходные дни, но, по крайней мере, в течение следующей недели. Также если Вы работаете в праздничный день, Вам должны дать отгул. Более высокий уровень оплаты за работу в праздничный день или выходной не лишает Вас права на праздник/отдых.

Нормативное регулирование Компенсация и рабочее время:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Компенсация сверхурочной работы

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Режим рабочего времени в конкретной организации устанавливается в пределах 40 часов в неделю. Он устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка. Тем не менее, Трудовой кодекс Российской Федерации содержит перечень исключений и устанавливает сокращенное рабочее время (сокращенная рабочая неделя) для инвалидов (35 часов, количество часов работы в день по медицинскому заключению), работников, занятых во вредных условиях труда 3 или 4 степени или опасных условиях труда (36 часов), педагогических работников (36 часов), медицинских работников (39 часов), детей (24 часа/12 часов при совмещении с обучением) и молодежи (35 часов/17,5 часов при совмещении с обучением). В настоящее время идет обсуждение проекта о переходе на 4-дневную рабочую неделю вместо 5- и 6-дневной.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать для работников от 14 до 15 лет - 4 часов; от 15 до 16 лет - 5 часов; от 16 до 18 лет - 7

часов. Для лиц, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, от 14 до 16 лет ежедневная работа составляет 2,5 часа; от 16 до 18 лет - 4 часа.

Сверхурочная работа выполняется работником по требованию работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работник не должен трудиться сверхурочно более 4 часов в течение двух дней подряд, за исключением случаев, предусмотренных законом. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных законом. По общему правилу, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза. Тем не менее, Трудовой кодекс предусматривает исключения из этого правила. Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника в следующих случаях:

1. работа не была закончена в течение обычной продолжительности рабочего времени вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям, если выполнение этой работы необходимо для предотвращения порчи имущества либо угрозы опасности для людей;
2. срочное техническое обслуживание и ремонт, когда невыполнение такой работы может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. замена при неявке работника, если работа не допускает перерыва.

В перечисленных далее случаях (в основном при чрезвычайном положении), предварительного согласия от работника не требуется:

1. оборона страны;
2. предотвращение промышленных аварий или устранение их последствий;
3. устранение последствий стихийного бедствия;
4. аварийные работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем коммунального обслуживания;
5. в иных случаях по законодательству.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, несовершеннолетних (до 18 лет), других категорий работников в соответствии с законодательством (например, заключивших ученический договор). Сверхурочная работа допускается для людей с ограниченными физическими возможностями, женщин с детьми в возрасте до 3 лет при наличии письменного согласия данных работников и медицинского заключения. Работодатель обязан под роспись ознакомить работников с правом отказаться от сверхурочной работы (согласно Трудовому кодексу гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних).

В соответствии с Трудовым кодексом сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с

системами оплаты труда работодателя, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере (150% обычной ставки), за последующие часы - не менее чем в двойном размере (200% обычной ставки). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором (соглашением), локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) вместо повышенной оплаты.

Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

Источники: ст. 92, 99, 152, 203, 264 Трудового кодекса

Компенсация работы в ночное время

Работа, выполняемая между 22:00 и 06:00, относится к ночному времени. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, кроме случаев принятия специально для работы в ночное время или установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством

Российской Федерации. В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в котором указано, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (120% обычной почасовой ставки).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Для женщин с детьми в возрасте до 3-х лет и тех работников, которые заботятся о больных или нетрудоспособных членах семьи, матерей и отцов (опекунов), воспитывающих без супруга детей до 14 лет, родителя ребенка до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих 3 и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим ребенком 14 лет работа в ночное время разрешается с письменного согласия таких работников, при условии, что им это не запрещено по состоянию здоровья. Работодатель обязан под роспись ознакомить работников с правом отказаться от работы в ночное время.

Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

Источники: ст. 96, 154 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Однако работа в выходные дни допускается, когда приостановка работы невозможна в непрерывно действующей организации, при предоставлении коммунальных услуг и необходимости проведения срочного ремонта и погрузочных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от которых зависит нормальная работа организации.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- для недопущения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- в условиях чрезвычайного или военного положения, бедствия.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается для людей с ограниченными физическими возможностями, женщин с детьми в возрасте до 3 лет при наличии

письменного согласия данных работников и медицинского заключения. Работодатель обязан под роспись ознакомить работников с правом отказаться от работы в ночное время.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (200% от обычной ставки заработной платы). Повышенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха без дополнительной оплаты работы.

Источники: ст. 113, 153, 264 Трудового кодекса

Денежная компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (200% от обычной ставки заработной платы). Повышенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на

выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Источники: ст. 153 Трудового кодекса

03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха

Конвенции МОТ

Конвенция №132 (1970) об оплачиваемых отпусках
Конвенции №14(1921), №47 (1935) и №106 (1957) об еженедельном отдыхе. Кроме того, для некоторых отраслей есть специальные Конвенции

Россия ратифицировала все вышеуказанные конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Работник имеет право, по крайней мере, на 21 день непрерывного оплачиваемого ежегодного отпуска. Национальные и религиозные праздники не включаются. Коллективные договоры должны обеспечить, по крайней мере, один день ежегодного отпуска с полной оплатой за каждые 17 дней работы или времени, когда работник имел право на оплату.

Вы имеете право на оплачиваемый выходной во время национальных и официально признанных государственных праздников.

Работники должны наслаждаться отдыхом в течение, по крайней мере, двадцати четырех часов подряд каждые 7 дней, т.е. раз неделю.

Нормативное регулирование ежегодного отпуска и дней отдыха:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ “О свободе совести и о религиозных объединениях” (в ред. от 08.08.2024)
- Законы субъектов РФ о нерабочих праздничных днях в субъектах РФ
- Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016)
- Постановления Правительства РФ о переносе нерабочих праздничных дней на конкретный год

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Коллективным договором или локальными актами может быть установлен отпуск большей продолжительности. Также в соответствии с Постановлением Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» для отдельных категорий работников предусмотрены ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью

31 календарный день в удобное для них время.

Право на отпуск связано с длительностью работы в конкретной организации. Работник может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения этого срока.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- несовершеннолетним (до 18 лет);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в году в соответствии с графиком отпусков. График отпусков должен быть утвержден не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- время фактической работы;
- время, когда за работником сохраняется рабочее место без фактической работы;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение года;
- в период приостановления трудового договора.

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

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, за исключением случаев, предусмотренных законом. Такой отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части предусмотрено законодательством и может быть произведено по соглашению между сторонами трудового договора. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По заявлению мужа его ежегодный отпуск будет предоставлен в период отпуска по беременности и родам жены.

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

- временной нетрудоспособности;
- исполнения государственных обязанностей;
- несвоевременная выплата отпускных;
- несвоевременное предупреждение о начале отпуска;
- в других случаях по законодательству.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных законом. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и несовершеннолетним, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Источники: ст. 114-115, 121-126, 267, 334 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Оплата нерабочих праздничных дней

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы (7 дней);
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

К нерабочим праздничным дням также относятся религиозные праздники, установленные законодательством субъектов Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях».

Дополнительная оплата труда за работу в праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальным актом с учетом мнения профсоюза, трудовым договором. Работа в выходные или праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Источники: ст. 112 и 153 Трудового кодекса; ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»

Выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных законом. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общий выходной день – воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (может быть суббота или понедельник, но обычно суббота). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. На непрерывно действующих предприятиях выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников.

Перерывы

Обеденный перерыв – от 30 минут до двух часов. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что обеденный перерыв не предоставляется работнику, если продолжительность его ежедневной работы не превышает четырех часов. Предусмотрены специальные перерывы для обогрева и отдыха при работе на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях зимой и т.п. Продолжительность ежедневного отдыха – не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующему отдыху рабочий день.

Источники: ст. 108 - 111 Трудового кодекса

04/13 Контракты и увольнения

Конвенции МОТ

Конвенция №158 (1982) о прекращении трудовых отношений

Россия не ратифицировала Конвенцию №158.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Вопросы данного раздела дают возможность оценить безопасность, изменчивость или ненадежность трудовых отношений. Эти вопросы четко не определены в одной конвенции (выходное пособие и требование об уведомлении приводятся в Конвенции № 158 о прекращении трудовых отношений), однако, исходя из практики, сотрудники должны быть обеспечены письменным трудовым договором; работники по срочным трудовым договорам не должны быть наняты для выполнения задач постоянного характера; разумный испытательный срок (в идеале он должен быть меньше или равен 6 месяцам) может быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника; период уведомления о прекращении трудовых отношений должен быть указан в трудовом договоре; работникам должно выплачиваться выходное пособие при прекращении трудовых отношений.

Работники не должны быть наняты по срочному трудовому договору на постоянную работу, поскольку это приводит к неустойчивой занятости.

Разумный испытательный срок должен быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника. Недавно нанятый работник может быть уволен в течение испытательного срока без каких-либо негативных последствий.

Разумный срок уведомления, в зависимости от продолжительности стажа работника, необходимо устанавливать до того, как работодатель решит прекратить трудовые отношения.

Работодатели могут быть обязаны выплачивать выходное пособие при прекращении работы (по сокращению или какой-либо другой причине, за исключением несоответствия работе или неправомерных действий).

Нормативное регулирование Контракты и увольнения:

- Конституция Российской Федерации 1993 г. (в ред. от 01.07.2020)
- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)

Трудовой договор

Трудовой кодекс содержит положения в отношении письменных трудовых договоров. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и содержать установленный минимум информации. Трудовой договор, даже не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе. В таких случаях работодатель обязан оформить письменный договор в течение трех дней с момента, когда работник приступил к выполнению трудовых обязанностей. Закон предусматривает наличие трудовых договоров как на определенный, так и на неопределенный срок (бессрочные). По общему правилу, трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, однако, заключение срочных допускается только в особых обстоятельствах.

Как было сказано выше, трудовые договоры должны быть составлены в письменной форме, а также в двух экземплярах, по одному для каждой стороны. Работники обязаны подтвердить получение копии, подписав копию работодателя. В случае принятия на работу иностранных граждан трудовой договор составляется в трех экземплярах, третий экземпляр

направляется в Федеральную миграционную службу. Министерство труда в 2020 году начало эксперимент по оформлению трудовых отношений исключительно в электронном виде для отдельных организаций.

Трудовой договор должен содержать ФИО работника, номер паспорта; наименование работодателя и его ИНН; место и дата заключения трудового договора; место работы; дата начала работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации); срок действия трудового договора и основания его заключения; условия оплаты труда и получения премий; режим рабочего времени и времени отдыха (если отличается от общих правил у данного работодателя); условия труда на рабочем месте и компенсации (при работе во вредных и опасных условиях труда). Отсутствующие или новая информация может быть добавлена к договору по соглашению между сторонами. Условия трудового договора будут изменены по письменному соглашению между работником и работодателем, за некоторыми исключениями (например, перевод на новое рабочее место) в соответствии с законодательством. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. Работодатель с 2019 года обязан принимать при заключении трудового договора страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования работника в электронном виде. С 2020 года при заключении трудового договора по

основному месту работы вместо трудовой книжки работник может предоставить справку о стаже с предыдущего места работы (если электронная книжка ведется в электронном виде).

Источники: ст. 56-60 и 67 Трудового кодекса

Срочный трудовой договор

Трудовой кодекс предусматривает как срочные, так и бессрочные трудовые договоры. Если в трудовом договоре четко не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Согласно Трудовому кодексу максимальный срок срочного трудового договора – 60 месяцев (5 лет). Перезаключение срочного трудового договора не допускается. Заключение срочного трудового договора для выполнения работы постоянного характера также запрещено. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

- исполнение обязанностей отсутствующего работника;
- временная работа (до двух месяцев);
- сезонная работа;
- работа за границей;
- проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- заведомо временным (до одного года) расширение производства или объема оказываемых услуг;

- если завершение работы не может быть определено конкретной датой;
- стажировка на рабочем месте;
- направление на временные или общественные работы службой занятости;
- в других случаях по законодательству.

Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон:

- в организации (в т.ч. некоммерческие), численность работников которой не превышает 35 человек, (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с пенсионерами по возрасту;
- в организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- при проведении неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, а также для устранения их последствий;
- с руководителями организации, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- со студентами-очниками;
- с совместителями;
- в других случаях по законодательству.

Источники: ст. 58-59 Трудового кодекса

Испытание

Максимальный срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных

обособленных структурных подразделений организаций этот срок ограничен шестью месяцами. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. Продление испытательного срока не предусмотрено. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Трудовой договор должен четко указать на наличие испытания.

Установление испытания запрещается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- несовершеннолетних (до 18 лет);
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование (государственная аккредитация программы) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- лиц, успешно завершивших ученичество;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных по законодательству.

Источники: ст. 70-71, 207 Трудового кодекса

Прекращение трудовых отношений

Основаниями прекращения трудового договора согласно трудовому кодексу являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула;
 - появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;
- совершения работником, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту,
- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,;
- смерть работника либо работодателя;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия или лишение работника специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- возникновение ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

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

- призыв работника на военную службу;

В случае **коллективных увольнений**, к которым относятся:

- ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.
- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней устанавливается порядок взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти в рамках постановления «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Органы исполнительной власти и работодатели по предложению профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников. По итогам консультаций разрабатывается программа мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения, и определяются источники ее финансирования.

В случае массового высвобождения законом предусмотрено обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с

расторжением трудового договора по инициативе работодателя. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. Также обеспечиваются гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации: выходные пособия, выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При

проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую вакантную должность.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более

иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту. При неправомерном увольнении, которое было произведено с нарушением законодательства РФ и при несоблюдении принципов об увольнении описанных выше, работник может обратиться в профсоюз, обжаловать увольнение в комиссию по трудовым спорам, подать жалобу в государственную инспекцию труда или обратиться в суд.

В комиссию по трудовым спорам работник может обратиться в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В суд с иском о восстановлении на работе, возмещении ущерба и компенсации морального вреда работник может обратиться в срок не более 1 месяца с момента получения уведомления об увольнении или с момента фактического увольнения.

В случае неправомерного увольнения работник имеет право восстановиться на работе.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Источники: ст. [77, 81, 83, 178, 179, 180, 396 Трудового кодекса РФ](#); [Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99 \(ред. от 24 декабря 2014 года\) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»](#)

Увольнения

Трудовой кодекс предусматривает следующие основания увольнения:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- по инициативе работодателя:
 - ликвидация организации;
 - прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
 - сокращение численности или штата работников;
 - несоответствие работника должности вследствие недостаточной квалификации;
 - неоднократное неисполнение трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания;
 - однократное грубое нарушения работником трудовых обязанностей:
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд или в течение всего рабочего дня (прогул);
- появление на работе в состоянии опьянения;
- разглашение тайны;
- хищение имущества, растрата, умышленное его уничтожение или повреждение;
- нарушение правил охраны труда;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это повлекло утрату доверия;
 - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка;
 - представление подложных документов при заключении трудового договора;
- по инициативе работника:
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода на другую работу при отсутствии у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

■ обстоятельства, не зависящие от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника (ранее выполнявшего эту работу) по решению суда;
- отмена судебного или административного решения о восстановлении на работе;
- смерть работника либо работодателя - физического лица;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение работы;
- чрезвычайные обстоятельства;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

■ нарушение установленных законом правил заключения трудового договора;

■ другие случаи в соответствии с законодательством.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то трудовой договор может быть аннулирован (признан незаключенным).

Срок уведомления о расторжении трудового договора зависит от вида договора, причины расторжения, но не

от стажа. Законодательство устанавливает специальные правила для отдельных случаев расторжения трудового договора. Например, для прекращения трудового договора в связи с истечением его срока, работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три календарных дня до увольнения. Аналогичным образом, трудовой договор может быть расторгнут в течение испытательного срока при уведомлении об увольнении за три дня.

Работники должны уведомить работодателя об увольнении по собственному желанию (планировании подать в отставку) не менее чем за две недели до предполагаемой даты расторжения трудового договора. Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем через месяц. В ситуации предстоящих увольнений в связи с ликвидацией организации или сокращением численности (штата) работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не позднее чем за два месяца до увольнения. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без специальных сроков уведомления. С 2020 года при расторжении трудового договора по основному месту работы вместо трудовой книжки работник может получить справку о стаже (если электронная книжка ведется в электронном виде).

Увольнение без уведомления является нарушением трудового законодательства, последствиями которого могут быть восстановление,

оплата вынужденного прогула, однако, оно не может быть заменено компенсацией. Тем не менее, согласно Трудовому кодексу при расторжении трудового договора из-за ликвидации или сокращения численности (штата) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока уведомления, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Источники: ст. 61, 77-80, 81, 180, 269, 280, 292, 307, 348.12 Трудового кодекса

Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается в следующих случаях:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников;
- увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу по медицинскому заключению;
- увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу при отсутствии соответствующей работы;
- призыв на военную службу;
- увольнение в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности по медицинскому заключению;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;
- иные случаи по коллективным и трудовым договорам.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить таким работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Размеры выходного пособия различаются. При расторжении трудового договора при ликвидации организации или сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка. Если период трудоустройства превышает один месяц, то работник вправе получить средний месячный заработок за второй месяц (полностью либо частично пропорционально периоду трудоустройства в этом месяце). В исключительных случаях по решению Службы занятости (если работник обратился к ней в течение 14 рабочих дней после увольнения и не был трудоустроен) работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц (полностью либо частично пропорционально периоду трудоустройства в этом месяце). Для получения выходного пособия работник должен обратиться к работодателю в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания очередного месяца безработицы. Работодатель производит выплату не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.

Размер выходного пособия выше при работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (выплата от трех до шести месяцев с увольнения). Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается в случаях, определенных законом, включая увольнение по медицинским показаниям, увольнение при восстановлении на незаконно уволенного работника, а также увольнения сезонного работника при ликвидации организации или сокращении.

Работникам не выплачивается выходное пособие в случае увольнения по дисциплинарным основаниям.

Другие случаи выплаты выходного пособия могут устанавливаться коллективным или трудовым договором. Источники: ст. 178, 180-181.1, 318, 327.7 Трудового кодекса

05/13 Труд лиц с семейными обязанностями

Конвенции МОТ

Конвенция №156: О Работниках с Семейными Обязанностями (1981)

Рекомендация №165: Работники с Семейными Обязанностями (1981)

Россия ратифицировала Конвенция №156.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Это отпуск, предоставляемый отцу для ухода за ребенком в течение первых дней после его рождения, как правило, более короткой продолжительности.

Рекомендация (№ 165), сопутствующая Конвенции МОТ о лицах с семейными обязанностями, рассматривает отпуск по уходу за ребенком как возможность получения любым из родителей длительного отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого) без увольнения с работы. Отпуск по уходу за ребенком обычно берется после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с отцовством. Для работающих родителей закон может определить часть отпуска по уходу за ребенком, которая должна быть в обязательном порядке использована отцами или матерями.

Рекомендация №165 предлагает принимать меры по улучшению общих условий труда с помощью гибких механизмов работы.

Нормативное регулирование труда лиц с семейными обязанностями:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 29.10.2024)
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 25.12.2023)
- Постановление Правительства РФ от 16.12.2022 №2330 «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка» (в ред. от 28.12.2024)
- Законы субъектов РФ о пособиях по уходу за ребенком

Отпуск в связи с отцовством

Российское законодательство не предусматривает специального отпуска в связи с отцовством. Однако Трудовой кодекс устанавливает некоторые гарантии отцам в связи с рождением ребенка: отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка. Кроме того, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней.

Источники: ст. 128 и 256 Трудового кодекса

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется родителям, приемным родителям (опекунам) по заявлению одного из них. Во время этого отпуска родители имеют право на получение пособий и компенсационных выплат. Отпуск по уходу за ребенком – возможность совмещения семейных обязанностей с работой, поэтому любой из родителей может взять отпуск целиком или разделить его на части.

Первый вид пособия выплачивается (Социальным фондом) до достижения ребенком полутора лет (18 месяцев) в размере 40% среднего заработка застрахованного лица (работающего). При уходе за двумя и более детьми до полутора лет (18 месяцев) пособия суммируются. Итоговая сумма не должна превышать 100% среднего заработка. Минимальные размеры пособия закреплены в Федеральном законе от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (суммы подлежат индексации).

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если работник выходит на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

С 01.01.2024 максимальный размер пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию, - 49123,12

рубля. С 01.02.2024 размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, рассчитанный из МРОТ, для работающих граждан - 19242 рубля.

Те, кто не имеют права на страховое пособие по уходу за ребенком (неработающие и иные лица), могут получить государственное пособие. Оно также выплачивается до достижения ребенком полутора лет (18 месяцев), если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения в субъекте РФ по месту жительства заявителя. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» устанавливает размеры данного пособия: для одних категорий граждан – это минимальная фиксированная сумма (9227,24 рубля на ребенка) либо в диапазоне 9227,24 - 18454,48 рубля, для других пособие исчисляется в процентном соотношении к среднему заработку (40%).

Также у родителей детей в возрасте до 17 лет есть право на ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка, если среднедушевой доход семьи не превышает прожиточный минимум на душу населения в субъекте РФ по месту жительства. При наличии права как на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, так и на ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка, необходимо выбрать одно пособие.

Размер ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка зависит от дохода семьи и назначается в размерах:

- 50% от прожиточного минимума на ребенка в регионе — базовый размер выплаты;
- 75% от прожиточного минимума на ребенка в регионе — если при назначении базового размера среднедушевой доход семьи меньше прожиточного минимума;
- 100% от прожиточного минимума на ребенка в регионе — если при назначении пособия в размере 75% регионального прожиточного минимума на ребенка уровень среднедушевого дохода семьи меньше прожиточного минимума на человека.

Другие виды пособий на детей устанавливаются региональным законодательством.

Законодательство закрепляет гарантии занятости работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, то есть такой работник имеет право вернуться на свое место работы после отпуска. Работник, воспитывающий ребенка с ограниченными возможностями, имеет право на предоставление каждый месяц четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой. Коллективные договоры могут предусматривать неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в год для работников с двух или более детьми в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет и для единственного родителя ребенка в возрасте до 14 лет. Этот отпуск предоставляется по желанию работника. Он может быть присоединен к ежегодному отпуску. Однако перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Источники: ст. 256 Трудового кодекса; ст. 9, 13-15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; ст. 11.1-11.2, 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; Постановление Правительства РФ от 16.12.2022 №2330

Гибкие условия труда для лиц с семейными обязанностями/баланс «семья-работа»

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по заявлению:

- A. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- B. беременной женщины;
- C. работника, осуществляющего уход за больным членом семьи (в соответствии с медицинским заключением);
- D. Работодатель также обязан установить неполный рабочий день по просьбе отца ребенка, бабушки и дедушки, других родственников или опекуна, которые, фактически осуществляют уход во время отпуска по уходу за ребенком. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (от выполненного им объема работ), при этом работник имеет такие же права, что и при полном рабочем времени, в том числе, право на отпуск.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для установления такого режима. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Также в таком случае устанавливается право использовать дополнительные оплачиваемые выходные суммарно однократно до 24 дней подряд в течение календарного года.

Кроме того, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы должен быть предоставлен работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. Работникам, имеющим не менее трех детей до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное время до достижения младшим ребенком 14 лет.

Источники: ст. 93, 122, 262-264 Трудового кодекса

Специальные виды отпусков

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с вредными и опасными условиями труда - от 7 календарных дней;
- работникам с особым характером работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем - от 3 календарных дней;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами;

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

выборного органа первичной профсоюзной организации.

Типы учебных отпусков для работников, совмещающих работу с обучением по различным образовательным программам:

- высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура);
- высшее образование в аспирантуре (кандидат наук, доктор наук);
- среднее профессиональное образование;
- общее или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- Промежуточная аттестация:
 - на первом и втором курсах — по 40 календарных дней.
 - на последующих курсах — по 50 календарных дней.
 - при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней.
- Государственная итоговая аттестация - до 4 месяцев в соответствии с учебным планом.

Отпуск без сохранения заработной платы:

- Вступительные испытания — 15 календарных дней.
- Итоговая аттестация в подготовительных отделениях — 15 календарных дней.

- Для работников, обучающихся по очной форме на программах бакалавриата, специалитета или магистратуры:
 - для промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году.
 - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца.
 - для сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам в аспирантуре, ординатуре, ассистентуре-стажировке, ченой степени кандидата наук или доктора наук.

Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для учащихся в аспирантуре, ординатуре, ассистентуре-стажировке - 30 календарных дней;
- для соискателей степени кандидата наук - три месяца;
- для соискателей степени доктора наук - шесть месяцев.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования.

Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- Промежуточная аттестация:
 - на первом и втором курсах — по 30 календарных дней.
 - на последующих курсах — по 40 календарных дней.

- Государственная итоговая аттестация - до 2 месяцев в соответствии с учебным планом.

Отпуск без сохранения заработной платы:

- Вступительные испытания — 10 календарных дней.
- Промежуточная аттестация для работников, совмещающих очное обучение с работой — 10 календарных дней.
- Государственная итоговая аттестация — до двух месяцев.

Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка:

- Для прохождения государственной итоговой аттестации:
 - 9 календарных дней для основного общего образования.
 - 22 календарных дня для среднего общего образования.

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

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Источники: [ст. 116, 117, 118, 119, 173, 173 п.1, 174, 176 Трудового кодекса РФ.](#)

06/13 Материнство и работа

Конвенции МОТ

Ранее Конвенция (№103 1952 года) устанавливала минимальную продолжительность отпуска по беременности и родам - 12 недель: 6 недель до родов и 6 недель после родов. Тем не менее, позднее Конвенция (№183 2000 года) закрепила, что продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять по меньшей мере 14 недель, из которых срок в шесть недель обязательного отпуска должен быть предоставлен после родов.

Россия ратифицировала только Конвенцию №103.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны иметь право на медицинскую и фельдшерско-акушерскую помощь без каких-либо дополнительных затрат.

Во время беременности и грудного кормления Вы должны быть освобождены от работы, которая может нанести вред Вам или Вашему ребенку.

Ваш отпуск по беременности и родам должен быть не менее 14 недель.

Во время отпуска по беременности и родам Ваш доход должен составлять не менее двух третей от Вашей прежней зарплаты.

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны быть защищены от увольнения или любого другого дискриминационного обращения.

Работники имеют право на возвращение на ту же или аналогичную должность после выхода из отпуска по беременности и родам.

После родов и возвращения в Вашу организацию Вам должны быть разрешены оплачиваемые перерывы для кормления ребенка.

Нормативное регулирование совмещения материнства с работой:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2024)
- Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 25.12.2023)
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 25.12.2023)
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 29.10.2024)
- Постановление Правительства РФ о Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на текущий год
- Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" (в ред. от 25.12.2024)
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм

нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную"

- Постановление Правительства РФ от 16.12.2022 №2330 "О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка» (в ред. от 28.12.2024)

Проверка/вопросы о беременности при приёме на работу

Российское законодательство запрещает дискриминацию при приёме на работу по признаку беременности. Это означает, что работодатель не имеет права спрашивать женщину о наличии беременности при трудоустройстве, а отказ в приёме на работу по причине беременности является незаконным.

Принцип равенства и равноправия Конституции РФ гласит: государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Законом запрещается дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Поскольку беременность не относится к деловым качествам, использовать её как основание для отказа — незаконно.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Также, испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

При трудоустройстве работодатель не имеет права требовать информацию о беременности, за исключением случаев, когда характер работы может причинить вред здоровью беременной женщины (например, работа с вредными веществами).

Запросы о наличии беременности считаются вмешательством в частную жизнь и могут квалифицироваться как дискриминация, особенно если за этим последовал отказ в приеме.

Источники: [ст. 19 Конституции Российской Федерации](#); [ст. 3, 64, 70 Трудового кодекса РФ](#)

Бесплатное медицинское обслуживание

Каждая женщина в период беременности, во время родов и после родов обеспечивается медицинской помощью в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи. Право на медицинское обслуживание имеют все граждане независимо от их статуса занятости. Программа государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи на текущий год установлена Постановлением Правительства РФ. В соответствии с этой программой гражданам бесплатно предоставляются:

первичная медико-санитарная помощь (первичная доврачебная, первичная врачебная и первичная специализированная), специализированная (высокотехнологичная) медицинская помощь, скорая (скорая специализированная) медицинская помощь, паллиативная медицинская помощь.

Источники: ст. 34-35 и 52 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ о Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на текущий год

Запрет работы, наносящей вред здоровью

Закон не допускает найм беременных женщин и кормящих матерей на работу, которая может нанести вред здоровью. Именно поэтому командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и работа в ночное время, работа вахтовым методом запрещены для беременных женщин. Для беременных женщин не допускается отзыв из отпуска и замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих

допустимые нормы, установленные Постановлением Правительства Российской Федерации. В 2021 году вступили в силу новые документы: перечень профессий с ограничением труда женщин и нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Часы работы по заявлению беременной женщины должны быть уменьшены в соответствии с медицинским заключением. Работодатель обязан при необходимости перевести беременную женщину на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине такой работы она подлежит освобождению с сохранением среднего заработка.

Источники: ст. 96, 99, 125-126, 253-254, 259, 298 Трудового кодекса; Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 N 629н

Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). Тем не менее, предусмотрены исключения: продолжительность отпуска увеличивается до 84 календарных дней до родов в случае многоплодной беременности и до 110 календарных дней после родов при рождении двух и

более детей. Послеродовая часть отпуска также увеличивается до 86 календарных дней в случае осложненных родов. В соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» устанавливается дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней.

Послеродовой отпуск по беременности и родам также предоставляется женщинам, усыновившим ребенка (70 дней для одного ребенка и 110 дней для двух и более детей).

Источники: ст. 255 и 257 Трудового кодекса; ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

Оплата

Пособие по беременности и родам выплачивается из Социального фонда за весь период отпуска по беременности и родам. Пособие устанавливается в размере 100% от предыдущей средней заработной платы работника (максимальный уровень).

С 01.02.2024 года единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере 24604,3 рубля.

Также у женщины, срок беременности которой составляет 6 и более недель и вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности (до 12 недель), есть право на ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка, если среднедушевой доход семьи не

превышает прожиточный минимум на душу населения в субъекте РФ по месту жительства. Такое пособие выплачивается с месяца постановки на учет в медицинской организации до месяца родов.

Размер ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка зависит от дохода семьи и назначается в размерах:

- 50% от прожиточного минимума на ребенка в регионе — базовый размер выплаты;
- 75% от прожиточного минимума на ребенка в регионе — если при назначении базового размера среднедушевой доход семьи меньше прожиточного минимума;
- 100% от прожиточного минимума на ребенка в регионе — если при назначении пособия в размере 75% регионального прожиточного минимума на ребенка уровень среднедушевого дохода семьи меньше прожиточного минимума на человека.

Источники: ст. 2.1-2.2, 10-11, 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; ст. 9 и 11 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; Постановление Правительства РФ от 16.12.2022 №2330

Гарантии занятости

Прекращение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается, за исключением случая ликвидации организации (или прекращения

деятельности индивидуального предпринимателя). При окончании срочного трудового договора в период отпуска по беременности и родам работодатель обязан по письменному заявлению работницы продлить срок действия трудового договора до окончания отпуска. При этом женщина обязана предоставить работодателю медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности (по запросу, но не чаще, чем раз в три месяца). Допускается увольнение беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу.

Источники: ст. 261 Трудового кодекса

Право на сохранение должности

Работник имеет право на возвращение на прежнюю должность, после окончания отпуска по беременности и родам. Женщины, имеющие детей в возрасте до 18 месяцев, при невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Источники: ст. 254 и 256 Трудового кодекса

Перерывы для кормления

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет,

предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый (60 минут для двух и более детей) не реже чем через каждые три часа. Перерывы для кормления ребенка оплачиваются и считаются рабочим временем. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня.

Источник: ст. 258 Трудового кодекса

07/13 Охрана труда

Конвенции МОТ

Большинство Конвенций МОТ по охране труда относится к регулированию охраны труда при работе с конкретными опасными факторами, например, асбест и химические вещества. Конвенция №155 (1981) является общей в этой сфере.

Конвенция об инспекции труда: №81 (1947)

Россия ратифицировала обе конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Ваш работодатель обязательно должен убедиться в том, что процесс работы является безопасным.

Ваш работодатель должен обеспечить выдачу специальной одежды и других необходимых средств защиты бесплатно.

Вы и Ваши коллеги должны пройти обучение по всем аспектам охраны труда, связанным с работой, и Вам должны быть показаны аварийные выходы.

Для обеспечения безопасности труда работников должна действовать центральная, независимая и эффективная система инспекции труда.

Нормативное регулирование охраны труда:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 “О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (ред. от 12.06.2024)
- Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (в ред. от 21.02.2024)

Обязанности работодателя по охране труда

Каждый имеет конституционное право на труд в безопасных условиях труда. Нормативные положения, касающиеся здоровья и безопасности на рабочем месте, содержатся в Трудовом кодексе. Работодатель обязан обеспечить охрану здоровья и безопасность работников. Трудовой кодекс содержит специальные положения об охране здоровья и обеспечении безопасности женщин и работников в возрасте до 18 лет: ограничение видов работ, к которым они могут быть привлечены. Кроме того, устанавливается сокращенное рабочее время для занятых во вредных и опасных условиях труда. Трудовой кодекс устанавливает следующие обязанности работодателя в сфере охраны труда:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- приобретение и выдача средств индивидуальной защиты, смывающих средств (за счет работодателя);

- обучение по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- иные обязанности по Трудовому кодексу.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 214 Трудового кодекса

Бесплатное обеспечение средствами защиты

На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты, а также смывающие средства. Хранение, стирка, сушка, ремонт и замена специальной одежды производится бесплатно для работника.

Источники: ст. 221 Трудового кодекса

Обучение в области охраны труда

Работодатель должен проводить инструктажи/тренинги по охране труда

и организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказания первой помощи пострадавшим от несчастных случаев (для всех принятых на работу и переведенных работников). Работодатель также обязан проинструктировать работников о требованиях к обеспечению охраны здоровья и безопасности, правилах пожарной безопасности, а также организовать проверку знаний работников по этим вопросам. В обязанности работодателя входит недопуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Работодатель обязан обеспечить обучение лиц, нанятых на работу с вредными или опасными условиями труда, технике безопасности. Такие работники должны проходить проверку знаний охраны труда на регулярной основе.

Источники: ст. 219 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 з«О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»

Инспекция труда

Федеральная инспекция труда представляет собой централизованную систему, состоящую из федерального и территориальных органов (Государственной инспекции труда). Она подконтрольна Министерству труда. Основной задачей Государственной инспекции труда является государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Государственные инспекторы труда должны соблюдать требования законодательства, права и

законные интересы работодателей, хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную) и считать абсолютно конфиденциальным источник любой жалобы в ходе проведения проверок. Государственные инспекторы труда также вправе:

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства;
- рассматривать дела об административных правонарушениях;
- расследовать несчастные случаи на производстве;
- проверять соблюдение трудового законодательства в организации.

Российское трудовое законодательство устанавливает принцип централизованной и независимой системы инспекции труда.

Источники: ст. 354, 357-359 Трудового кодекса; Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324

08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве

Конвенции МОТ

Конвенция №102 (1952), Конвенция №121 (1964) и №130 (1969) о Социальном Обеспечении, Пособиях при Несчастном Случае на Производстве и Временной Нетрудоспособности, а также Медицинском Обслуживании.

Россия не ратифицировала ни одну из упомянутых выше конвенций.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Ваши права на труд и доходы должны быть защищены в случае заболевания. Национальное трудовое законодательство может предусматривать, что больничный может не оплачиваться в течение первых 3-х дней Вашего отсутствия на работе. Как минимум Вы должны иметь право на получение дохода в течение первых 6 месяцев болезни. Этот доход должен составлять не менее 45 процентов от минимальной заработной платы. (Страны могут свободно выбирать систему, которая гарантирует 60 процентов прошлого заработка в течение первых 6 месяцев болезни или даже в течение первого года). Вы должны иметь право на оплачиваемый больничный.

В течение первых 6 месяцев болезни Вы не должны быть уволены.

Во время болезни Вы должны иметь право на получение медицинской помощи без каких-либо дополнительных затрат. Сотрудники и члены их семей должны иметь возможность получения необходимого минимума медицинской помощи по доступной цене.

Если Вы пострадали от профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, то Вы вправе получать более высокое пособие. В случае временной или полной нетрудоспособности / инвалидности работнику предоставляется выплата в размере не менее 50% от средней заработной платы, а в случае травмы со смертельным исходом родственники могут быть обеспечены периодическими платежами в размере 40% от средней заработной платы умершего работника.

Нормативное регулирование временной нетрудоспособности и несчастных случаев на производстве:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 25.12.2023)
- Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2024)
- Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (ред. от 29.05.2024)
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 11.02.2025)
- Постановление Правительства РФ о Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на текущий год

Оплата временной нетрудоспособности

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности. Размер пособия по временной нетрудоспособности (компенсация дохода за время

больничного) зависит от страхового стажа:

- 100% среднего заработка при стаже 8 и более лет;
- 80% среднего заработка при стаже от 5 до 8 лет;
- 60% среднего заработка при стаже до 5 лет.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 60% среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после увольнения. Также пособие по временной нетрудоспособности должно быть выплачено в случае ухода за больным членом семьи или ребенком. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления (или установления инвалидности).

Источник: ст. 81 и 183 Трудового кодекса; ст. 6-7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Бесплатная медицинская помощь

Каждый имеет право на бесплатную медицинскую помощь в гарантированном объеме, установленном программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на соответствующий год. В соответствии с этой программой гражданам бесплатно предоставляются: первичная медико-санитарная помощь (первичная доврачебная, первичная

врачебная и первичная специализированная), специализированная (высокотехнологичная) медицинская помощь, скорая (скорая специализированная) медицинская помощь, паллиативная медицинская помощь.

Медицинская помощь оказывается в следующих формах:

- экстренная;
- неотложная;
- плановая.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления (или установления инвалидности). В случае пребывания застрахованного лица в санаторно-курортных организациях, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за период пребывания в санатории, но не более 24 календарных дней (за исключением туберкулеза). Лицам с ограниченными возможностями (нетрудоспособным вследствие заболевания или травмы) пособие по временной нетрудоспособности выплачивается не более пяти месяцев в календарном году. При заболевании их туберкулезом пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня пересмотра группы инвалидности. В случае временной нетрудоспособности во время срочного трудового договора, заключенного на срок до шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в течение не более 75 календарных дней.

Источники: ст. 19 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ о Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на текущий год; ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Гарантии занятости

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности.

Источники: ст. 81 Трудового кодекса

Инвалидность/ Пособие при несчастном случае на производстве

Нетрудоспособные граждане имеют право на пенсию по инвалидности. Она рассчитывается по формуле с применением индивидуального пенсионного коэффициента. Также установлены следующие виды пособий при несчастном случае на производстве:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- единовременная страховая выплата;
- ежемесячные страховые выплаты;
- оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается в размере 100% среднего заработка. Размер единовременной страховой выплаты степени утраты профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы (с 01.02.2024 в размере 141480,16 рубля). Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка, исчисленная в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности. Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты с 01.02.2024 составляет 108784,04 рубля. В случае смерти застрахованного лица размер единовременной страховой выплаты составляет 2 миллиона рублей, а размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из среднемесячного заработка умершего работника.

Источники: ст. 184 Трудового кодекса; ст. 9 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 8-9, 11-12 Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

09/13 Социальное обеспечение

Конвенции МОТ

Социальное Обеспечение (минимальные стандарты): Конвенция №102 (1952). Для некоторых пособий установлены более высокие стандарты в более поздних Конвенциях
Пособия при несчастном случае на производстве: Конвенция №121 (1964)

Пенсии по Инвалидности, Старости и Потере кормильца: Конвенция №128(1967)

Медицинское Обслуживание и Пособия по Временной нетрудоспособности: Конвенция №130 (1969)

Пособия по Безработице: Конвенция №168 (1988)

Азербайджан не ратифицировала Конвенцию №102, №121, №128, №130 и №168.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

В обычных условиях пенсионный возраст не может превышать 65 лет. Если пенсионный возраст установлен выше 65 лет, он должен быть "обусловлен трудоспособностью пожилых лиц" и "демографическими, экономическими и социальными критериями, которые должны быть подтверждены статистически". Размер пенсии может рассчитываться в процентах от МРОТ или от заработной платы работника.

В случае смерти кормильца его супруга и дети имеют право на получение пенсии в процентах от МРОТ или от заработной платы умершего. Эта сумма должна составлять не менее 40% от заработной платы.

В течение ограниченного периода времени безработный имеет право на получение пособия по безработице, которое устанавливается в процентах от МРОТ или от предыдущей заработной платы.

Пенсия по инвалидности выплачивается, когда человек не в состоянии заниматься оплачиваемой деятельностью до установленного пенсионного возраста из-за не связанного с профессией хронического заболевания в результате болезни, травмы или инвалидности. Пособие по инвалидности должно составлять не менее 40% от предыдущего размера оплаты труда.

Нормативное регулирование социального обеспечения:

- Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ “О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29.10.2024)
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 11.02.2025)
- Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 29.10.2024)
- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 01.09.2024)
- Федеральный закон от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 424-ФЗ “О накопительной пенсии» (в ред. от 01.07.2024)
- Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (в ред. от 08.12.2020)
- Федеральный закон от 04.06.2011 №126-ФЗ «О гарантиях пенсионного обеспечения для отдельных категорий граждан» (в ред. от 28.12.2022)
- Приказ Минтруда России от 01.02.2024 №38н
- Постановление Правительства РФ от 23.01.2024 №46
- Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий,

должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» (в ред. от 05.04.2024)

Пенсия по старости

В 2015 году была введена система страховых пенсий по старости вместо трудовых пенсий. Фактически в настоящее время размеры пенсии за периоды до 01.01.2002 определяются по одним правилам, за время с 01.01.2002 до 31.12.2014 по другим, а начиная с 01.01.2015 – в соответствии с новым порядком. Кроме того, в 2015 году законодательством был введен новый вид пенсии по старости: накопительная пенсия, которая формируется исходя из индивидуального лицевого счета.

В настоящее время пенсия по старости рассчитывается по сложной формуле и состоит из 3-х частей: фиксированной выплаты, страховой пенсии и накопительной пенсии. Каждая из частей имеет свой способ расчета.

Пенсии рассчитываются по формуле с учетом следующих факторов: продолжительность службы, размер заработной платы и пенсионный возраст. В целом размер пенсии зависит от величины индивидуального пенсионного коэффициента. В 2024 году и далее необходимый стаж - 15 лет, а пенсионный коэффициент - 28,2 для 2024 года и с 2025 года - 30. В 2024-2025 гг. пенсионный возраст равен 58 годам для женщин и 63 годам для мужчин. В течение следующих лет эти значения

будут поэтапно увеличиваться, пока к 2028 году не достигнут указанных показателей:

- пенсионный возраст - 60 лет для женщин, 65 лет для мужчин;
- коэффициент - 30;
- стаж - 15 лет.

С 2024 года фиксированная выплата составляет 8134,88 рубля (ежегодно индексируется).

Стоимость одного пенсионного коэффициента в 2024 году составила 133,05 рубля (ежегодно индексируется).

С 2025 года планируется индексация пенсии работающим пенсионерам.

Закон также предусматривает досрочные пенсии для лиц, которые работали на Крайнем Севере, во вредных или опасных условиях труда, для матерей, имеющих пять и более детей или детей с ограниченными возможностями здоровья, а также для работников некоторых профессий. Законодательство устанавливает государственные социальные пенсии (фиксированная сумма), которые выплачиваются мужчинам при достижении возраста 70 лет и женщинам – 65 лет.

Источники: ст. 8, 15-16, 30-32, 35 и приложения 3-5 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»; ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии»

Пенсия по случаю потери кормильца

Право на страховую пенсию по случаю потери кормильца имеют нетрудоспособные члены семьи умершего кормильца, состоявшие при этом на его иждивении. Дети в возрасте до 18 лет признаются нетрудоспособными членами семьи умершего кормильца. Члены семьи умершего кормильца признаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию. Их перечень устанавливается Федеральным законом «О страховых пенсиях». Нетрудоспособные родители и супруг умершего кормильца имеют право на страховую пенсию по случаю потери кормильца, если они являются пенсионерами по возрасту или инвалидами. Страховая пенсия по случаю потери кормильца сохраняется за супругом при вступлении в новый брак.

Пенсия рассчитывается по формуле с учетом индивидуального пенсионного коэффициента кормильца. Страховая пенсия по случаю потери кормильца устанавливается независимо от продолжительности его страхового стажа, а также от причины и времени смерти.

Лица, не имеющие права на страховую пенсию по потере кормильца, могут получать социальную пенсию, размеры которой установлены Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Источники: ст. 10 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»

Пособие по безработице

В 2024 году вступил в силу новый Федеральный закон от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Однако предыдущий Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» продолжает частично действовать до 2025 года в порядке статьи 70 Федерального закона от 12.12.2023 №565-ФЗ.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным безработными. Право на пособие по безработице имеют лица, зарегистрированные в службе занятости, работавшие в течение 12 месяцев до безработицы не менее 26 недель и готовые приступить к работе.

Не могут быть признаны безработными следующие категории граждан:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- пенсионеры по старости;
- отказавшиеся от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости;
- отказавшийся от согласования индивидуального плана содействия занятости;
- не явившиеся без уважительных причин в день, установленный службой занятости для формирования индивидуального плана содействия занятости;

- осужденные к исправительным или принудительным работам или заключенные;
- представившие подложные документы для признания безработными;
- студенты-очники;
- другие по законодательству.

Решение о назначении пособия по безработице принимается службой занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным.

По общему правилу, пособие по безработице назначается в размерах:

- 1) в первые 3 месяца - в размере 75% среднего заработка;
- 2) в следующие 3 месяца - в размере 60% среднего заработка.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно индексируются. В 2024 году максимальная сумма пособия по безработице составляет 13739 рубля в первые 3 месяца периода безработицы и 5370 рублей - в следующие 3 месяца периода безработицы, минимальная сумма - 1611 рубль. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице увеличиваются на размер районного коэффициента.

Источники: ст. 2, 3, 23, 44 - 46 Федерального закона от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»; Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; Приказ Минтруда России от 01.02.2024 №38н; Постановление Правительства РФ от 23.01.2024 №46

Пенсия по инвалидности

Право на страховую пенсию по инвалидности имеют граждане, признанные инвалидами I, II или III группы. Признание гражданина инвалидом и установление группы инвалидности производятся федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. Пособие по инвалидности устанавливается независимо от причины инвалидности, продолжительности страхового стажа, занятости или других видов деятельности.

Лица, не имеющие права на страховую пенсию по инвалидности, могут получать социальную пенсию, размеры которой установлены Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Пенсия рассчитывается по формуле с учетом индивидуального пенсионного коэффициента лица с ограниченными возможностями здоровья. Другие меры социальной защиты инвалидов устанавливаются Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а именно реабилитация, медицинское обслуживание, социальные услуги и др.

Источники: ст. 9 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; ст. 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»

10/13 Справедливое обращение

Конвенции МОТ

Конвенция №111 (1958) перечисляет запрещенные дискриминационные основания
Конвенция №100 (1952) о Равном Вознаграждении за Труд Равной Ценности

Россия ратифицировала обе Конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Труд равной ценности мужчин и женщин должен оплачиваться одинаково. Этот принцип является обязательным, независимо от семейного положения. Неравенство в оплате труда по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения / места рождения или социального происхождения также запрещено. Прозрачная система оплаты труда и четкое соответствие зарплаты занимаемой должности должны иметь место в организации, чтобы не допустить дискриминацию в оплате труда.

Нет четкого регулирования в Конвенциях МОТ. Тем не менее, понуждение к половым контактам или сексуальные домогательства относятся к гендерной дискриминации.

Работодатель не имеет права дискриминировать Вас на любом этапе работы (назначение, продвижение по службе, обучение и перевод) на основании членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, подачи жалобы на работодателя, расы, цвета кожи, пола, семейного положения, наличия семейных обязанностей, беременности, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, временного отсутствия из-за болезни, возраста, инвалидности / ВИЧ-СПИД или отсутствия на работе во время отпуска по беременности и родам. (Конвенции №111, 156, 158, 159 и 183)

Все имеют право на труд, которое не может быть ограничено по признаку пола.

Нормативное регулирование обеспечения справедливого обращения на работе:

- Конституция Российской Федерации 1993 г. (в ред. от 01.07.2020)
- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29.10.2024)
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. 21.12.2021)
- Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. (в ред. 28.02.2025)
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях 2001 г. (в ред. 03.02.2025)
- Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" (в ред. от 25.12.2024)
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную"

Равная оплата труда

Согласно Конституции каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Трудовой кодекс также запрещает дискриминацию и требует от работодателя соблюдения принципа равенства прав и возможностей. Работодатели могут быть привлечены к уголовной и административной ответственности за нарушение этого правила. Принцип равной оплаты труда за труд равной ценности гарантируется в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса, который требует, чтобы заработная плата каждого работника зависела от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда. Любая дискриминация при установлении и изменении размера заработной платы и других условий оплаты труда запрещается.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 2-3, 132, 419 Трудового кодекса

Сексуальные домогательства

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. В Трудовом кодексе установлен запрет дискриминации, в том числе по признаку пола.

Российское законодательство не устанавливает определения сексуальных домогательств. Однако Уголовный кодекс содержит главу «Преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности», включающую статьи об изнасиловании, насильственных действиях сексуального характера и понуждению к действиям сексуального характера, однако, нет никаких ссылок на сексуальные домогательства. В итоге

только статья «Понуждение к действиям сексуального характера» Уголовного кодекса может быть применена в случаях сексуальных домогательств на рабочем месте. В соответствии с Уголовным кодексом понуждение лица к половому сношению или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей) наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч (120 000) рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти (480) часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок.

Российское законодательство устанавливает уголовную ответственность за преступления против половой неприкосновенности, предусмотренные в Уголовном кодексе, однако, не делает акцента на сексуальных домогательствах на рабочем месте. Также не предусматривается ответственности работодателя за непредотвращение сексуальных домогательств на рабочем месте.

Источники: ст. 21-22 Конституции; ст. 3 Трудового кодекса; ст. 133 Уголовного кодекса

Запрет дискриминации

Согласно Конституции каждый имеет право на получение вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации.

Трудовой кодекс также запрещает дискриминацию. Это правило уточняется отдельно для членов профсоюзов и инвалидов специальными законами.

Дискриминация – это ограничение в трудовых правах и свободах или получение какие-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не относятся к дискриминации исключения, связанные с характеристиками конкретного вида работы, заботой об отдельных группах людей или мерами государственной безопасности.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации на рабочем месте, вправе обратиться в суд для восстановления нарушенных прав, возмещения материального вреда и компенсации морального вреда. Дискриминация влечет наложение административного штрафа в размере 1000 – 3000 рублей (на граждан) и 50000 – 100000 рублей (на юридических лиц). В соответствии со ст. 136 Уголовного кодекса данное деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права

занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 3 Трудового кодекса; ст. 9 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах; их правах и гарантиях деятельности»; ст. 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; ст. 136 Уголовного кодекса; ст. 5.62 Кодекса об административных правонарушениях

До 1 марта 2028 года действуют перечень профессий с ограничением труда женщин и нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Источники: ст. 19 Конституции; ст. 3 и 253 Трудового кодекса; Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 N 629н

Равный доступ к профессии

Согласно Конституции мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Статья 37 Конституции устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Однако в целях защиты здоровья женщин предусмотрены некоторые исключения. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Russia in Russian, please refer to: <https://mojazarplata.ru/>

11/13 Труд несовершеннолетних

Конвенции МОТ

Минимальный возраст: Конвенция №138 (1973)

О наихудших формах детского труда: Конвенция №182 (1999)

Россия ратифицировала обе Конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Дети не могут быть вынуждены выполнять работу, которая может нанести вред их здоровью и препятствовать их физическому и умственному развитию. Все дети должны иметь возможность посещать школу. Если это гарантируется, то не запрещено выполнение легкого труда детьми в возрасте 12 - 14 лет. Общий минимальный возраст вступления в трудовые отношения - 15 лет, однако, развивающиеся страны могут установить ограничение в 14 лет. Минимальный возраст для опасной работы или работы, которая может нанести ущерб здоровью или нравственности молодых людей, составляет 18 лет. Он также может быть снижен до 16 лет в особых случаях.

Дети не должны быть заняты в работах, которые могут нанести ущерб их здоровью или нравственности. Это расценивается как одна из наихудших форм детского труда. Минимальный возраст для такой вредной работы составляет 18 лет.

Нормативное регулирование труда несовершеннолетних:

- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (в ред. от 20.06.2011)
- Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»
- Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (в ред. от 27.12.2023)

Минимальный возраст для трудоустройства

Как правило, минимальный возраст трудоустройства составляет 16 лет. Возраст окончания школы в России – 17 лет, так как продолжительность общего образования составляет 11 лет.

Тем не менее, установлены некоторые исключения. Тот, кто получил общее образование и достиг возраста пятнадцати лет, может заключить трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью. Достигшие 15 лет и оставившие общеобразовательную

организацию или отчисленные и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для учебы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим либо получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. Трудоустройство детей-сирот и детей без попечения родителей (при достижении 14 лет) осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя. Такого типа договоры могут заключаться также для творческих профессий (кино, театры и т.д.).

Источники: ст. 20 и 63 Трудового кодекса; Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»

Минимальный возраст допуска к вредному производству

Закон запрещает нанимать несовершеннолетних на работы, которые могут причинить вред здоровью. Именно поэтому для лиц до 18 лет запрещены командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, работа в ночное время, подземные работы. Также не допускается найм несовершеннолетних

на работы, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих предельные нормы, установленные Минтрудом. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда (где занятость лиц в возрасте до восемнадцати лет запрещена) утверждается постановлениями Правительства Российской Федерации.

Источники: ст. 96, 99, 265, 268 Трудового кодекса; Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №163; Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7

12/13 Принудительный труд

Конвенции МОТ

Принудительный труд: Конвенция №29 (1930)

Упразднение Принудительного труда: Конвенция №105 (1957)

Принудительный труд - это работа, которую приходится выполнять под угрозой наказания: лишения заработка, увольнения, преследования или насилия или даже телесных наказаний. Принудительный труд - нарушение прав человека.

Россия ратифицировала обе Конвенции №29 и 105.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

За исключением некоторых случаев, принудительный труд (выполняемый под угрозой наказания и не по своей воле) запрещен.

Работодатели не должны ограничивать Ваше право на поиск работы в другом месте. Если Вы это делаете, то работодатель не имеет права уменьшать Вам заработную плату или пугать Вас увольнением. (Иначе международное право рассматривает это как принудительный труд).

“Если общая продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные, превышает 56 часов в неделю, то это рассматривается как работа в нечеловеческих условиях труда.”

Нормативное регулирование запрета принудительного труда:

- Конституция Российской Федерации 1993 г. (в ред. от 01.07.2020)
- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. (в ред. 28.02.2025)

Запрет принудительного труда

Принудительный труд запрещен в соответствии с Конституцией, Трудовым и Уголовным кодексами.

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- для поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- при возникновении непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда;

- при нарушении сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере.

В соответствии с Трудовым кодексом принудительный труд не включает в себя:

- работу на службе в армии;
- работу при чрезвычайном или военном положении либо в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- работу, выполняемую по приговору суда.

Согласно Уголовному кодексу принудительный труд наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок. То же деяние повлечет принудительные работы на срок до пяти лет либо лишение свободы на срок от трех до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет, если было совершено в отношении двух или более лиц, в отношении несовершеннолетнего, с использованием служебного положения, с применением шантажа, насилия или с угрозой его применения, с сокрытием либо уничтожением паспортов. Если принудительный труд повлек по неосторожности смерть, причинение тяжкого вреда здоровью потерпевшего или иные тяжкие последствия, как и в случае совершения данного деяния организованной группой, наказание увеличивается: лишение свободы на срок от восьми до пятнадцати лет с ограничением свободы на срок до одного года.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 4 Трудового кодекса; ст. 127.2 Уголовного кодекса

Право на смену работы и увольнение

По Конституции труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели. По истечении этого срока работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести с ним окончательный расчет.

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без специальных сроков уведомления.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 80 Трудового кодекса

Нарушение требований к условиям труда

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Таким образом, в течение шестидневной рабочей недели максимальная продолжительность

рабочего времени с учетом сверхурочной работы составляет 52 часа (40 часов + 12 часов сверхурочных).

Источники: ст. 91 и 99 Трудового кодекса

13/13

Профессиональные союзы

Конвенции МОТ

Свобода ассоциаций и защита права на объединение: Конвенция №87 (1948)

Право на Объединение и Коллективные Переговоры: Конвенция №98 (1949)

Россия ратифицировала обе Конвенции №87 и 98.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Свобода ассоциаций означает свободу вступления в профсоюз. Это одно из основных прав человека. Работники не могут подвергаться дискриминации, если участвуют в деятельности профсоюза не в рабочее время. Список исключений для секторов экономики и работников в организации должен быть исчерпывающий.

Профсоюзы имеют право вести переговоры с работодателями об условиях работы без каких-либо ограничений. Профсоюзы вправе вести переговоры с работодателями и заключать коллективные договоры. (МОТ имеет специальную процедуру для рассмотрения жалоб со стороны профсоюзов на нарушение этого принципа).

Работники имеют право на забастовку как способ защиты своих социальных и экономических интересов. Это косвенно следует из права на объединение согласно Конвенции МОТ №87.

Нормативное регулирование деятельности профессиональных союзов:

- Конституция Российской Федерации 1993 г. (в ред. от 01.07.2020)
- Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 26.12.2024)
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 21.12.2021)
- Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»
- Ведомственные акты о перечнях минимума необходимых работ (услуг) в период проведения забастовок
- Федеральные законы, содержащие ограничения в части забастовок (например, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)

Право вступать в профсоюзы и создавать их

Право создавать профсоюзы и вступать в них закреплено в Конституции. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Ограничения для государственной гражданской службы, армии, органов внутренних дел, противопожарной службы, Федеральной службы

безопасности, таможни, службы по контролю за оборотом наркотиков, Следственного комитета, судов, прокуратуры установлены специальными законами.

Каждый человек (работник, временно безработный или пенсионер), достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, свободно вступать в них или выходить из них, участвовать в профсоюзной деятельности.

Граждане Российской Федерации, проживающие вне ее территории, могут состоять в российских профсоюзах. Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах. Профсоюзная организация, как и любая другая общественная организация, создается по инициативе не менее трех человек, то есть, минимальное число членов составляет три человека.

Профсоюзам законодательно предоставлены права, среди которых:

1. право представлять и защищать права и интересы работников в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях;
2. право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
3. право принимать участие в разрешении трудовых споров;
4. право на получение информации по всем социальным и трудовым вопросам без каких-либо

- препятствий со стороны работодателей;
5. контроль за выполнением трудового законодательства в организациях;
 6. контроль за выполнением коллективных договоров.

Источники: ст. 30 Конституции; ст. 2 и 4 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральные законы, содержащие ограничения в части забастовок (например, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)

Свобода коллективных переговоров

Представители работников и работодателей имеют право участвовать в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора (соглашения) и проявлять инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Также сторона обязана направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием своих представителей для участия в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров. По общему правилу, срок действия коллективного договора составляет три года, однако, этот срок может быть продлен сторонами еще на три года. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в

выборе вопросов для регулирования в коллективном договоре в сфере социально-трудовых отношений. Трудовой кодекс устанавливает примерный перечень таких вопросов, например:

- оплата труда;
- пособия и компенсации;
- занятость;
- обучение;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- рабочее время и время отдыха;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

В рамках коллективных переговоров представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Источники: ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 36-37 и 41 Трудового кодекса РФ

Право на забастовку

Конституция признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники (их представители) имеют право приступить к организации забастовки. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников. Собрание работников правомочно принимать решение, если на нем присутствует более половины от общего числа работников (на конференции – минимум две трети делегатов). Не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), должны голосовать за забастовку для принятия решения. Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о предстоящей забастовке не позднее чем за пять рабочих дней до ее начала. В ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники могут провести часовую предупредительную забастовку. Также необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки в организациях, деятельность которых связана с безопасностью населения, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества. Порядок утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) устанавливается Правительством.

Забастовки запрещаются в случаях:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер;

- в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности (энергообеспечение, отопление, водоснабжение, газоснабжение, авиация, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), если забастовка может быть опасна для государства и населения;
- в армии, правоохранительных органах, противопожарной и аварийно-спасательной службах, в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, скорой медицинской помощи;
- иных случаях по законодательству.

Законодательство не устанавливает порядок замены работников, участвующих в забастовке. Локаут запрещен.

Источники: ст. 37 Конституции, ст. 14 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 409-413 Трудового кодекса

Анкета достойного труда

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Russia in Russian, please refer to: <https://mojazarplata.ru/>

Проверка

DecentWorkCheck Россия (Проверка Достойных Условий Труда)
- продукт WageIndicator.org и www.mojazarplata.ru



Регулируется на национальном уровне



Не регулируется на национальном уровне

01/13 Работа и Оплата Труда

НР

ДА

НЕТ

1. Я зарабатываю не менее МРОТ, установленного правительством
2. Я получаю зарплату регулярно (за день, в неделю, в две недели, в месяц).

☐☐☐☐

02/13 Компенсации

3. Если я работаю сверхурочно, то всегда получаю компенсацию (Сверхурочная работа оплачивается по более высокой ставке)
4. Если я работаю ночью, то получаю компенсацию за работу в ночное время
5. Я получаю компенсацию за работу в праздничный день, если работаю в праздничный день или выходной
6. Если я работаю в выходной день или праздничный день, то получаю установленную компенсацию за это

☐☐☐☐☐☐☐☐

03/13 Ежегодный Отпуск и Дни Отдыха

7. Сколько недель составляет Ваш ежегодный оплачиваемый отпуск?*
8. Мне оплачиваются праздничные (государственные и религиозные) дни
9. Мне предоставляется не менее одного дня отдыха (т.е. 24 часа) в неделю

☐ 1
☐ 2☐ 3
☐ 4+☐☐☐☐

04/13 Гарантии Занятости

10. При найме на работу мне предоставили письменное изложение условий найма или со мной был заключен письменный трудовой договор
11. Мой работодатель не заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе (Пожалуйста, отметьте "НЕТ", если работодатель заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе)
12. Мой испытательный срок составляет 6 месяцев
13. Мой работодатель предупреждает в установленный срок о расторжении трудового договора (или выплачивает компенсацию вместо предупреждения)
14. Мой работодатель выплачивает выходное пособие в случае увольнения (Выходное пособие установлено законом. Оно зависит от зарплаты работника и стажа)

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

* В вопросе 7 только 3 или 4 рабочие недели эквивалентно "ДА"

DECENETWORKCHECK.ORG

05/13

Труд Лиц с Семейными Обязанностями

НР

ДА

НЕТ

15. Мой работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в связи с отцовством (Это отпуск для отцов/партнеров, который предоставляется при рождении ребенка)  ☐ ☐
16. Мой работодатель предоставляет (оплачиваемый или неоплачиваемый) отпуск по уходу за ребенком (Этот отпуск предоставляется после окончания отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с отцовством. Может быть использован одним родителем либо обоими поочередно.)  ☐ ☐
17. Мое рабочее время достаточно гибкое, чтобы совмещать работу с семьей (Неполный рабочий день или другие варианты гибкого графика)  ☐ ☐

06/13

Материнство и Работа

18. Я получаю бесплатную медицинскую помощь до и после родов  ☐ ☐
19. Во время беременности я освобождена от ночной смены (работы в ночное время) или вредной работы  ☐ ☐
20. Мой отпуск по беременности и родам длится не менее 14 недель  ☐ ☐
21. В течение отпуска по беременности и родам я получаю не менее $\frac{2}{3}$ моей прошлой зарплаты  ☐ ☐
22. Я защищена от увольнения во время беременности (Работники могут по-прежнему быть уволены по причинам, не связанным с беременностью, а именно поведение или способности)  ☐ ☐
23. Я имею право выхода на ту же/аналогичную должность после отпуска по беременности и родам  ☐ ☐
24. Мой работодатель устанавливает перерывы для кормления ребенка в рабочее время  ☐ ☐

07/13

Охрана Труда

25. Мой работодатель проверяет безопасность моего рабочего места  ☐ ☐
26. Мой работодатель выдает средства персональной защиты, включая специальную одежду, бесплатно  ☐ ☐
27. Мой работодатель обеспечивает необходимое обучение по охране труда и удостоверяется, что работники знают опасность для здоровья и расположение аварийных выходов на случай катастрофы  ☐ ☐
28. Мое рабочее место проверяет инспектор труда не менее одного раза в год на предмет соответствия трудовому законодательству  ☐ ☐

DECENETWORKCHECK.ORG

08/13 Временная Нетрудоспособность и Несчастные Случаи на Производстве

		НР	ДА	НЕТ
29.	Мой работодатель предоставляет оплачиваемые больничные и обеспечивает выплату не менее 45% моей зарплаты за первые 6 месяцев болезни	😊	☐	☐
30.	У меня есть доступ к бесплатной медицине при заболевании или производственной травме	😊	☐	☐
31.	Мое рабочее место сохраняется за мной в течение первых 6 месяцев больничного	😊	☐	☐
32.	Я получаю адекватную компенсацию в случае производственной аварии/производственной травмы, профессионального заболевания	😊	☐	☐

09/13 Социальное Обеспечение

33.	Я имею право на получение пенсии, когда достигну 60 лет	😊	☐	☐
34.	Если я, будучи работником, умру, мой ближайший родственник / выжившие смогут получать пенсию	😊	☐	☐
35.	Я получу пособие по безработице, если потеряю работу	😊	☐	☐
36.	Я смогу получать пенсию по инвалидности, если не буду в состоянии зарабатывать из-за заболевания, не связанного с работой, травмы или несчастного случая	😊	☐	☐

10/13 Справедливое Обращение

37.	Мой работодатель соблюдает принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации	😊	☐	☐
38.	Мой работодатель принимает серьезные меры против сексуальных домогательств на рабочем месте	😞	☐	☐
39.	Со мной обращаются так же, как с другими работниками (при назначении на должность, продвижении по службе, обучении и переводе) без какой-либо дискриминации по:*	😊	☐	☐
i.	Пол/Гендер	😊	☐	☐
ii.	Раса	😊	☐	☐
iii.	Цвет кожи	😊	☐	☐
iv.	Религия	😊	☐	☐
v.	Политические взгляды	😞	☐	☐
vi.	Национальность / Место Рождения	😊	☐	☐
vii.	Социальное происхождение / Каста	😊	☐	☐
viii.	Семейные обязанности / Наличие Семьи	😊	☐	☐
ix.	Возраст	😊	☐	☐
x.	Инвалидность / ВИЧ-СПИД	😊	☐	☐

* Для суммированного положительного балла на вопрос 39, Вы должны ответить "да", по крайней мере, в 9

DECENETWORKCHECK.ORG

		НР	ДА	НЕТ
xi.	Профсоюзное членство и профсоюзная деятельность	😊	☐	☐
xii.	Язык	😊	☐	☐
xiii.	Сексуальная ориентация (гомосексуальная, бисексуальная и гетеросексуальная ориентация)	😞	☐	☐
xiv.	Семейное положение	😞	☐	☐
xv.	Внешность	😞	☐	☐
xvi.	Беременность /Материнство	😞	☐	☐
40.	Я как женщина могу работать в тех же отраслях, что и мужчины, и имею право свободно выбирать профессию.	😊	☐	☐

11/13 Труд Несовершеннолетних

41.	На мое рабочее место запрещен найм детей до 15 лет	😊	☐	☐
42.	На моем рабочем месте запрещен найм детей до 18 лиц на вредные условия труда	😊	☐	☐

12/13 Принудительный Труд

43.	Я имею право уволиться по собственному желанию или после предварительного извещения	😊	☐	☐
44.	На моем рабочем месте нет принудительного труда	😊	☐	☐
45.	Общее количество часов работы, включая сверхурочные, у меня не превышает 56 часов в неделю	😊	☐	☐

13/13 Профессиональные Союзы

46.	В моей организации есть профсоюз.	😊	☐	☐
47.	У меня есть право вступить в профсоюз на работе	😊	☐	☐
48.	Мой работодатель участвует в коллективных переговорах	😊	☐	☐
49.	Я могу защитить вместе с коллегами социальные и экономические интересы с помощью "забастовки" без опасения подвергнуться дискриминации	😊	☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

Результаты

Ваш счет показывает, насколько Ваш работодатель соблюдает национальные правовые нормы о труде. Чтобы рассчитать результат по Проверке Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck"), необходимо начислить 1 балл за каждый утвердительный ответ. Затем сравните его со значениями в таблице ниже.



Россия набирает 48 ответов "ДА" на 49 вопросов, связанных с Международными стандартами труда.

❑ Если Ваш счет 1 - 18 баллов

В это трудно поверить! Знает ли Ваш работодатель, что мы живем в 21-м веке? Узнайте о ваших правах. Если в Вашей компании или отрасли есть активный профсоюз, присоединитесь к нему и обратитесь за помощью

❑ Если Ваш счет 19 - 38 баллов

Как Вы можете видеть, есть широкие возможности для совершенствования. Но, пожалуйста, не беритесь за все проблемы сразу. Начните с самого злободневного. В то же время, сообщите об этом в свой профсоюз или WageIndicator, так как они могут помочь улучшить Вашу ситуацию. При отправке письма по электронной почте нам, пожалуйста, изложите подробно Вашу жалобу и, если это возможно, укажите также название Вашего работодателя. Кроме того, попробуйте выяснить, придерживается ли официально Ваша компания Кодекса Корпоративной Социальной Ответственности. Если да, то она должна соблюдать по крайней мере стандарты МОТ. Если компания не придерживается такого кодекса, то должна начать делать это сейчас, как многие другие компании. Вы можете способствовать этому.

❑ Если Ваш счет 39 - 49 баллов

Вы далеко за опасной зоной. Ваш работодатель соблюдает большинство существующих законов и нормативных актов о труде. Но всегда есть возможность для совершенствования. Так что в следующий раз, когда Вы будете говорить с руководством о Ваших условиях труда, хорошо подготовьтесь и ознакомьтесь с Проверкой Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck") в качестве контрольного списка.