

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном [частями первой - третьей настоящей статьи](#), были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

(Статья дополнительно включена с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#))

[Комментарий к статье 19_1](#)

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

(Часть в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 23 июля 2013 года N 204-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 13 декабря 2014 года [Федеральным законом от 1 декабря 2014 года N 409-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей настоящего Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим

Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

(Часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных [частями восьмой - десятой настоящей статьи](#), законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

(Часть в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 2 апреля 2014 года N 55-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

(Статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 20](#)

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным](#)

[законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя,

если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#));

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 21](#)

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 марта 2022 года [Федеральным законом от 2 июля 2021 года N 311-ФЗ](#). - См.

[предыдущую редакцию\)](#)

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#));

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

(Абзац дополнительно включен с 19 мая 2013 года Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 95-ФЗ)

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

(Абзац дополнительно включен с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#))

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

(Абзац дополнительно включен с 1 марта 2022 года [Федеральным законом от 2 июля 2021 года N 311-ФЗ](#))

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми

договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 августа 2011 года [Федеральным законом от 18 июля 2011 года N 242-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 июля 2021 года [Федеральным законом от 28 июня 2021 года N 220-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и

представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

(Часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 22](#)

[Комментарий к статье 63](#)

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

(Часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 14 июля 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 162-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

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

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

(Часть в редакции, введенной в действие с 11 июля 2015 года [Федеральным законом от 29 июня 2015 года N 200-ФЗ](#). -

См. [предыдущую редакцию](#))

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 64](#)

Статья 64_1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается

нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Статья дополнительно включена с 10 января 2009 года [Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 280-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 3 декабря 2011 года [Федеральным законом от 21 ноября 2011 года N 329-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Комментарий к статье 64_1

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

(Абзац в редакции, введенной в действие с 13 декабря 2014 года [Федеральным законом от 1 декабря 2014 года N 409-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66_1 настоящего Кодекса](#)), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2020 года [Федеральным законом от 16 декабря 2019 года N 439-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2015 года [Федеральным законом от 21 июля 2014 года N 216-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 1 апреля 2019 года N 48-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (часть дополнительно включена с 7 января 2011 года [Федеральным законом от 23 декабря 2010 года N 387-ФЗ](#));

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к

осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

(Абзац дополнительно включен с 1 января 2017 года [Федеральным законом от 13 июля 2015 года N 230-ФЗ](#))

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

(Часть в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 1 апреля 2019 года N 48-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 января 2020 года [Федеральным законом от 16 декабря 2019 года N 439-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 января 2023 года [Федеральным законом от 14 июля 2022](#)

[года N 240-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

(Часть дополнительно включена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 января 2020 года [Федеральным законом от 16 декабря 2019 года N 439-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 65](#)

Статья 66. Трудовая книжка

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2009 года [Федеральным законом от 23 июля 2008 года N 160-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае,

когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

(Часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 января 2020 года [Федеральным законом от 16 декабря 2019 года N 439-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

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

Часть утратила силу с 6 октября 2006 года - [Федеральный закон от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#).

[Комментарий к статье 66](#)

Статья 66_1. Сведения о трудовой деятельности

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда

пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

(Часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2023 года [Федеральным законом от 14 июля 2022 года N 240-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

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

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

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

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2023 года [Федеральным законом от 14 июля 2022 года N 240-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

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

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

(Часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2023 года [Федеральным законом от 14 июля 2022 года N 240-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

(Статья дополнительно включена с 1 января 2020 года [Федеральным законом от 16 декабря 2019 года N 439-ФЗ](#))

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)).

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

(Часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 67](#)

Статья 67_1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

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

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в

порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Статья дополнительно включена с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#))

[Комментарий к статье 67_1](#)

Статья 68. Оформление приема на работу

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

(Часть в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 22 ноября 2021 года N 377-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Часть утратила силу - [Федеральный закон от 22 ноября 2021 года N 377-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами внутреннего трудового распорядка](#), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 68](#)

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

(Наименование в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#);

в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

(Статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 69](#)

Статья 70. Испытание при приеме на работу

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

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

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных

подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

(Статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 70](#)

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

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

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

[Комментарий к статье 71](#)

[ГЛАВА 14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА](#)

Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

(Утратила силу с 19 мая 2013 года - [Федеральный закон от 7 мая 2013 года N 99-ФЗ. - См. предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 85](#)

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

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

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

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ. - См. предыдущую редакцию](#))

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

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

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

(Пункт в редакции, введенной в действие с 19 мая 2013 года [Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 99-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (пункт в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

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

получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами (пункт в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (пункт в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

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

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

[Комментарий к статье 86](#)

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов (статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 87](#)

Статья 88. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

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

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#));

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

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

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 88](#)

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

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

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

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

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

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

(Абзац в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#));

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

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

[Комментарий к статье 89](#)

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

Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке,

установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

(Статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 19 мая 2013 года [Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 99-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 90](#)

ГЛАВА 19. ОТПУСКА

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

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

[Комментарий к статье 114](#)

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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

[Комментарий к статье 115](#)

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)).

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 (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 116](#)

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в [части первой настоящей статьи](#), составляет 7

календарных дней.

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

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

(Статья в редакции, введенной в действие с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 117](#)

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

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

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

Правительством Российской Федерации.

[Комментарий к статье 118](#)

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

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

(Часть в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 2 апреля 2014 года N 55-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 119](#)

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не

ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

[Комментарий к статье 120](#)

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

(наименование в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#))

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

время фактической работы;

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

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

прежней работе;

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

(Абзац в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

(Абзац дополнительно включен с 10 августа 2008 года [Федеральным законом от 22 июля 2008 года N 157-ФЗ](#))

период приостановления трудового договора в соответствии со [статьей 351_7](#) настоящего Кодекса.

(Абзац дополнительно включен [Федеральным законом от 7 октября 2022 года N 376-ФЗ](#))

Действие положений части первой настоящей статьи (в редакции [Федерального закона от 7 октября 2022 года N 376-ФЗ](#)) распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года, - см. [пункт 2 статьи 2 Федерального закона от 7 октября 2022 года N 376-ФЗ](#).

(Часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

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

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

абзац утратил силу с 10 августа 2008 года - [Федеральный закон от 22 июля 2008 года N 157-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#).

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

[Комментарий к статье 121](#)

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 122](#)

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30](#)

[июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 123](#)

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (абзац дополнен с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)):

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#));

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (абзац в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

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

(Часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 25 июля 2022 года [Федеральным законом от 14 июля 2022 года N 273-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

[Комментарий к статье 124](#)

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

(Часть в редакции, введенной в действие с 25 июля 2022 года [Федеральным законом от 14 июля 2022 года N 273-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

[Комментарий к статье 125](#)

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

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

(Часть в редакции, введенной в действие с 25 июля 2022 года [Федеральным законом от 14 июля 2022 года N 273-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

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

(Часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2014 года [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

(Статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 126](#)

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

последний день отпуска.

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

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

[Комментарий к статье 127](#)

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

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

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной

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

(Абзац в редакции, введенной в действие с 14 июля 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 157-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 4 июля 2016 года [Федеральным законом от 3 июля 2016 года N 305-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 5 мая 2020 года [Федеральным законом от 24 апреля 2020 года N 127-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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.

[Комментарий к статье 128](#)

ГЛАВА 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и 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).

(Часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 19 апреля 2013 года [Федеральным законом от 5 апреля 2013 года N 58-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них [предельные нормы](#).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

[Комментарий к статье 265](#)

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

(Наименование дополнено с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

(Часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

(Часть дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие [Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 266](#)

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

[Комментарий к статье 267](#)

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года

[Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 30 марта 2008 года [Федеральным законом от 28 февраля 2008 года N 13-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 268](#)

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья дополнена с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#) - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 269](#)

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

(Часть в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#); в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 270](#)

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

(Часть в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2013 года [Федеральным законом от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ](#). - См.

[предыдущую редакцию](#))

[Комментарий к статье 271](#)

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением (статья в редакции, введенной в действие с 6 октября 2006 года [Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ](#), - см. [предыдущую редакцию](#)).

[Комментарий к статье 272](#)