**Изменения и дополнения к Трудовому кодексу на 1 января 2014**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Статья** | **Было** | **Стало** |
| **Раздел I. Общие положения** |
|  Ст. 16 | **Статья 16.** Основания возникновения трудовых отношенийТрудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:избрания на должность;избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;назначения на должность или утверждения в должности;направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;судебного решения о заключении трудового договора;абзац седьмой утратил силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ;Информация об изменениях:*См. текст абзаца седьмого части второй* статьи 16Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. | **Статья 16.** Основания возникновения трудовых отношенийТрудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:избрания на должность;избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;назначения на должность или утверждения в должности;направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;судебного решения о заключении трудового договора;абзац седьмой утратил силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ;Информация об изменениях:*См. текст абзаца седьмого части второй статьи 16*признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или **его уполномоченного** на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.**Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.** |
| Ст.19.1 | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Статья 19.1**. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениямиПризнание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения [части второй статьи 15](#sub_150002) настоящего Кодекса;судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.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](#sub_191001) 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. |
| **Раздел III. Трудовой договор** |
| Ст. 57 | **Статья 57.** Содержание трудового договораВ трудовом договоре указываются:фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;место и дата заключения трудового договора.Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим [Кодексом](#sub_59) или иным федеральным законом;условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);компенсации **за тяжелую работу** и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных [частями первой](#sub_57) и [второй](#sub_5702) настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;об испытании;о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;о видах и об условиях дополнительного страхования работника;об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. | **Статья 57.** Содержание трудового договораВ трудовом договоре указываются:фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;место и дата заключения трудового договора.Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим [Кодексом](#sub_59) или иным федеральным законом;условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);**гарантии и** компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);**условия труда на рабочем месте;**условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных [частями первой](#sub_57) и [второй](#sub_5702) настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;об испытании;о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;о видах и об условиях дополнительного страхования работника;об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. |
| **Глава 11. Заключение трудового договора** |
| Ст. 67 | **Статья 67.** Форма трудового договораТрудовой 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.Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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.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. | **Статья 67.** Форма трудового договораТрудовой 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.Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя **или его уполномоченного на это представителя.** При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, **а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.**При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров. |
| Ст.67.1 | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | **Статья 67.1**. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицомЕсли 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. |
| **Раздел IV. Рабочее время** |
| Ст. 92 | **Статья 92.** Сокращенная продолжительность рабочего времениСокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условия труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений..Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). | **Статья 92.** Сокращенная продолжительность рабочего времениСокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;**для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам** **специальной оценки условий труда** **отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.****Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.****На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в** [**абзаце пятом части первой**](#sub_9205) **настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.**Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). |
| **Раздел V. Время отдыха** |
| Ст. 117 | **Статья 117**. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями трудаЕжегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.либо опасным условиям труда.Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, , занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. |  **Статья 117**. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями трудаЕжегодный 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](#sub_11701) 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**](#sub_1172) **настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.** |
| **Раздел VI. Оплата и нормирование труда** |
| Ст. 147 |  | **Статья 147.** Оплата труда работников, занятых на работах с **вредными и (или) опасными** условиями трудаОплата труда работников, занятых **на работах с вредными и (или) опасными условиями** труда, устанавливается в повышенном размере.Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.**Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. |