



NATLEX

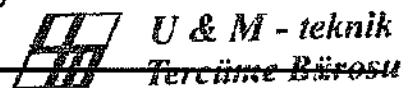
national laws on labour,
social security and
related human rights

1: WEBTEXT/60535/65252/B01RUS01.htm

Rusya Federasyonu

31 ARALIK 2001 TARİHLİ RUSYA FEDERASYONU İŞ KANUNU .

(Federal Mevzuat No. 197-FZ 2001)



BÖLÜM BİR

KISIM I. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 1. İŞ MEVZUATININ TEMEL İLKELERİ

FASIL 2. İŞ İLİSKİSİ, İŞ İLİSKİSİNİN TARAFLARI, İŞ İLİSKİSİ OLUSMASININ DAYANAKLARI

BÖLÜM İKİ

KISIM II. İŞ ALANINDA SOSYAL ORTAKLIK

FASIL 3. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 4. CALISAN VE İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

FASIL 5. SOSYAL ORTAKLIK KURUMLARI

FASIL 6. TOPLU PAZARLIK

FASIL 7. TOPLU SÖZLESMELER VE ANLAŞMALAR

FASIL 8. ÇALIŞANLARIN İŞLETMELERİN YÖNETİMİNE KATILIMI

FASIL 9. SOSYAL ORTAKLIK TARAFLARININ SORUMLULUKLARI

BÖLÜM ÜÇ

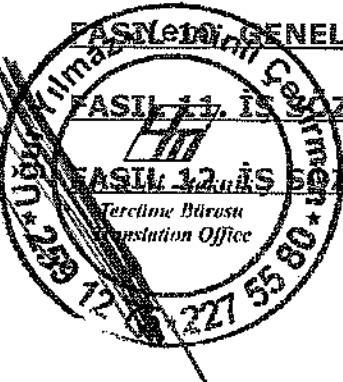
KISIM III. İŞ SÖZLEŞMESİ

FASIL 11. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAĞITLANMASI

FASIL 12. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

YEMİNLİ ÇEVİRMEN
UĞUR YILMAZ

Chartered Sworn-in Translator & Interpreter
Bezidiger Übersetzer & Dolmetscher



FASIL 13. İŞ SÖZLESMESİNİN SONLANDIRILMASI (FESİH)

FASIL 14. CALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

KISIM IV. CALIŞMA ZAMANLARI

FASIL 15. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 16. CALIŞMA ZAMANI RUTİNİ

KISIM V. DİNLENME ZAMANI

FASIL 17. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 18. İŞ ARALARI, İSTİRAHAT GÜNLERİ VE CALIŞILMAYAN TATİL GÜNLERİ

FASIL 19. İZİN

KISIM VI. EMEĞİN DERECELENDİRİLMESİ VE BEDELİNİN ÖDENMESİ

FASIL 20. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 21. ÜCRETLER

FASIL 22. İSİN DERECELENDİRİLMESİ

KISIM VII. GÜVENCELER İLE TAZMİNAT VE TELÂFİLER

FASIL 23. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 24. CALIŞANLARA İŞ SEYAHATİNE GÖNDERİLDİKLERİNDE VE TAŞINDIKLARINDA SAĞLANACAK GÜVENCELER

FASIL 25. CALIŞANLARA DEVLET GÖREVLERİNİ VEYA SOSYAL GÖREVLERİNİ İPA ETTİKLERİNDE SAĞLANACAK GÜVENCELER İLE ÖDENECEK TAZMİNAT VE TELÂFİLER

FASIL 26. CALIŞARAK OKUYAN CALIŞANLARA SAĞLANACAK GÜVENCELER İLE ÖDENECEK TAZMİNATLAR VE TELÂFİLER

FASIL 27. İŞ SÖZLESMESİNİN FESİH HÂLİNDE SAĞLANACAK GÜVENCELER İLE ÖDENECEK VE TAZMİNATLAR VE TELÂFİLER

FASIL 28. DİĞER GÜVENCELER İLE TAZMİNAT VE TELÂFİLER

KISIM VIII. CALIŞMA RUTİNİ, İŞ DISİPLİNİ



**KISIM IX. CALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ, YENİDEN EĞİTİLMELERİ VE
MESLEKİ GELİŞİMİ**

FASIL 31. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 32. EĞİTİM ANLAŞMASI

KISIM X. İŞ GÜVENLİĞİ

FASIL 33. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 34. İŞ GÜVENLİĞİ GEREKLİLİKLERİ

FASIL 35. İSGÜCÜNÜN KORUNMASININ SAĞLANMASI

**FASIL 36. CALIŞANLARIN İSGÜCÜNÜN KORUNMASINA YÖNELİK
HAKLARININ GÜVENCE ALTINA ALINMASI**

KISIM XI. İŞ SÖZLESMESİ TARAFLARININ MADDİ SORUMLULUKLARI

FASIL 37. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 38. İSVERENİN ÇALIŞAN NEZDİNDEKİ SORUMLULUKLARI

FASIL 39. ÇALIŞANIN SORUMLULUKLARI

BÖLÜM DÖRT

KISIM XII. BELİRLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

FASIL 40. GENEL HÜKÜMLER

**FASIL 41. KADIN CALIŞANLAR İLE AİLE SORUMLULUĞU OLAN CALIŞANLARA
YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ**

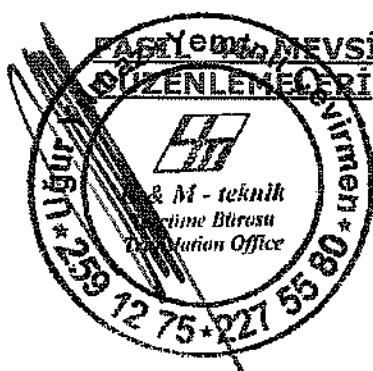
**FASIL 42. ON SEKİZ YAŞIN ALTINDAKİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL
ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 43. İŞLETMELERİN BAS YÖNETİCİLERİNE VE EŞYETKİLİ İCRA KURULU
ÜYELERİNE YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 44. YAN İŞ OLARAK PART-TIME CALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL
ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 45. İKİ AYA KADAR SÜRELİ İŞ SÖZLESMESİ BAĞITLAMIS OLAN
CALISANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 46. MEVSİMLİK ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA
DÜZENLEMELERİ**



**FASIL 47. VARDİYALI CALISANLARA YÖNELİK ÖZEL CALISMA
DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 48. GERCEK KİŞİ OLAN İSVERENLERİN YANINDA CALISAN
CALISANLARA YÖNELİK ÖZEL CALISMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 49. HARICTEN PARCA BASI CALISANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA
DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 50. UZAK KUZEY BÖLGELERİNDE VE MUADİLİ YERLERDE
CALISANLARA YÖNELİK ÖZEL CALISMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 51. ULAŞTIRMA CALISANLARINA YÖNELİK ÖZEL CALISMA
DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 52. EĞİTİM CALISANLARINA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA
DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 53. RUSYA FEDERASYONU'NUN DİPLOMATİK TEMSİLCİLİKLERİ İLE
KONSOLOSLUK OFİSLERİNDE VE RUSYA FEDERASYONU'NUN FEDERAL
YETKİLİ İCRA ORGANLARININ VE KAMU KURUMLARININ YURTDIŞI
TEMSİLCİLİKLERİNDE ÇALISMAYA GÖNDERİLEN CALISANLARA YÖNELİK
ÖZEL CALISMA DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 54. DİNÎ KURULUŞLARIN CALISANLARINA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA
DÜZENLEMELERİ**

**FASIL 55. DİĞER KATEGORİLERE MENSUP CALISANLARA YÖNELİK ÖZEL
ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ**

BÖLÜM BEŞ

**KISIM XIII. CALISANLARIN İSE YÖNELİK HAKLARININ VE
ÖZGÜRLÜKLERİNİN KORUNMASI. İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ELE ALINIP
DEĞERLENDİRİLMESİ. İŞ MEVZUATININ VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN
DİĞER NORMATİF YASAL AKTLARIN İHLÂL EDİLMESİ DURUMUNDA
SORUMLULUK**

FASIL 56. GENEL HÜKÜMLER

**FASIL 57. İŞ MEVZUATINA VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER
NORMATİF YASAL AKTLARA UYULUP UYULMADIĞININ DEVLET TARAFINDAN
GÖZETİMİ VE KONTROLÜ**

**FASIL 58. CALISANLARIN İSE YÖNELİK HAKLARININ İŞÇİ SENDİKALARI
TARAFINDAN KORUNMASI**

**FASIL 59. CALISANLARIN İSE YÖNELİK HAKLARININ BİZZAT KENDİLERİ
TARAFINDAN KORUNMASI**

FASIL 60. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ELE ALINIP ÇÖZÜMLENMESİ

M - teknik
Belge Büro
Validation Office

FASIL 61. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARIN DİKKATE ALINMASI

FASIL 62. İŞ MEVZUATININ VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER NORMATİF YASAL AKTLARIN İHLALİ HÂLİNDE SORUMLULUK

BÖLÜM ALTı

KISIM XIV. NİHAİ HÜKÜMLER

*Devlet Duma'sı tarafından 21 Aralık 2001'de kabul edilmiştir
Federal Konsey tarafından 26 Aralık 2001'de onaylanmıştır
Şubat 2002'de yürürlüğe girmiştir*

BÖLÜM BİR

KISIM I. GENEL HÜKÜMLER

FASIL 1. İŞ MEVZUATININ TEMEL İLKELERİ

Madde 1. İş mevzuatının amacı ve hedefleri

İş mevzuatının amacı, vatandaşların işe yönelik haklarına ve özgürlüklerine ilişkin resmi devlet güvencelerini belirlemek, çalışmaya elverişli koşullar yaratmak, çalışanların ve işverenlerin hak ve menfaatlerini korumaktır.

İş mevzuatının temel hedefleri, tarafların iş ilişkisinden kaynaklanan çıkarlarının, devletin çıkarlarının ve ayrıca iş ilişkisinin ve bunlarla doğrudan bağlantılı diğer ilişkilerin yasal olarak düzenlenmesi arasında optimal bir uyumun sağlanması için gerekli yasal koşulları yaratmaktadır:

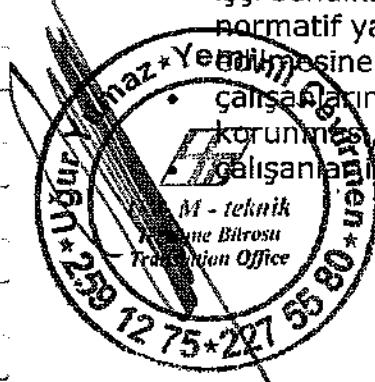
- işin ve çalışmanın organize edilmesi ve yönetimi,
- belirli bir işverenin yanında işe yerleştirme,
- çalışanların doğrudan belirli bir işverenin işletmesinde meslekî eğitimden geçirilmesi, yeniden eğitimi ve becerilerinin geliştirilmesi,
- sosyal ortaklık, toplu pazarlık, toplu sözleşme ve anlaşmalar yapılması,
- çalışanların ve işçi sendikalarının çalışma koşullarının belirlenmesine ve yasaların öngördüğü hâllerde İş mevzuatının uygulanmasına katılımı,
- çalışanların ve işverenlerin çalışma alanındaki maddî sorumluluğu,
- İş mevzuatına (iş güvenliği mevzuatı da yasası dâhil) uyulup uyulmadığının gözetimi ve kontrolü (işçi sendikaları tarafından yapılan kontrol dâhil),
- İş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi.

Madde 2. İş ilişkisinin ve iş ilişkisiyle doğrudan bağlı diğer ilişkilerin yasal olarak düzenlenmesinin ana ilkeleri

İş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkilerin yasal olarak düzenlenmesinin ana ilkeleri, uluslararası hukukun genelde kabul görmüş ilke ve normlarına dayanılarak ve Rusya Federasyonu Anayasası uyarınca şu şekilde belirlenecektir:

L & M - teknik
Belge Bitirme Bürosu
Registration Office

- herkesin özgürce seçeceği veya özgürce kabul edeceği çalışma hakkını, kişinin çalışma kapasitesini kullanma, ticareti veya mesleği ve faaliyet türlerini seçme hakkını da içeren çalışma özgürlüğü,
- zorla çalıştırmanın ve çalışma alanında ayrımcılığın yasaklanması,
- işsizliğe karşı koruma ve işe yerlestirmede yardım,
- her çalışanın, güvenlik ve sağlık gerekliliklerini karşılayan çalışma koşulları, dinlenme ve boş zaman hakkı, çalışma saatlerinin sınırlanırılması, günlük dinlenme araları, izin günleri, çalışmayan tatil günleri ve yıllık ücretli izinlerin sağlanması da dahil olmak üzere âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının güvence altına alınması,
- çalışanlara hak ve fırsat eşitliği sağlanması,
- her çalışanın, hem kendisinin hem de ailesinin insana yakışır bir biçimde geçimini sağlayabilmesi için ve federal yasaların belirlediği asgarî emek bedelinden (asgarî ücretten) düşük olmayan âdil bir ücreti zamanında ve eksiksiz olarak alma hakkının güvence altına alınması,
- çalışanlara, iş performansları, becerileri ve iş kıdemleri de hesaba katılarak kariyer gelişimlerinin yanı sıra meslekî eğitimleri, yeniden eğitimleri ve becerilerinin geliştirilmesi bakımından hiçbir ayrım gözetilmeksızın fırsat eşitliği sağlanmasının güvence altına alınması,
- çalışanların ve işverenlerin, çalışanların işçi sendikası kurma ve işçi sendikalarına üye olma hakkı dahil olmak üzere, hak ve çıkarlarını korunmak için örgütlenme haklarının güvence altına alınması,
- çalışanların, işletmenin yönetimine yasaların öngördüğü biçimlerde katılma haklarının güvence altına alınması,
- çalışma ilişkilerinin ve bunlarla doğrudan bağlantılı olan diğer ilişkilerin devlet tarafından ve sözleşmeye dayalı olarak düzenlenmesinin birləştirmesi,
- iş ilişkilerinin ve bununla doğrudan bağlantılı olan diğer ilişkilerin sözleşmeye dayalı olarak düzenlenmesine çalışanların, işverenlerin ve bunların birliklerinin katılma hakkını içeren sosyal ortaklık,
- çalışanın işe ilgili görevlerini yerine getirmesinden dolayı uğradığı zararın sorumluluğu,
- çalışanların ve işverenlerin haklarının güvence altına alınmasına yönelik resmi devlet güvencelerinin sağlanması, bunlara uyulup uyulmadığına dair resmi devlet gözetimi ve kontrolünün yapılması,
- herkesin işe yönelik hak ve özgürlüklerinin, yargı süreçleri de dahil olmak üzere, resmi olarak devlet tarafından korumasının sağlanmasıına yönelik hakkının güvence altına alınması,
- bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesine yönelik hakkın yanı sıra İşbu İş Kanunu'nda ve diğer federal yasalarda belirlenen şekilde grev yapma hakkının da güvence altına alınması,
- işverenin çalışanlardan işe ilgili görevlerini yerine getirmelerini ve işverenin malına usulé uygun şekilde bilmalarını isteme hakkı ve çalışanların da işverenden çalışanlara, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara ilişkin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini isteme hakkı dahil olmak üzere, iş sözleşmesinin taraflarının üzerinde anlaştıkları sözleşmenin hükmü ve koşullarına uyma görevleri,
- işçi sendikası temsilcisinin, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığının işçi sendikası tarafından kontrol edilmesine yönelik hakkının korunması,
- çalışanların çalışma faaliyetleri çerçevesinde onurlarını koruma haklarının korunması,



Çalışanların zorunlu sosyal sigorta hakkının korunması.

Madde 3. İş alanında ayrımcılığın yasaklanması

Herkes, işe yönelik hakları ile çalışma haklarını gerçekleştirmek için eşit fırsatlara sahip olacaktır.

Cinsiyetine, ırkına, ten rengine, milliyetine, diline, kökenine, mülkiyet durumuna, sosyal konumuna veya mevkisine, yaşına, ikâmetgahına, dinî inançlarına, siyasi görüşlerine, resmi birliklere bağlı olma veya olmama durumuna ve çalışanın meslekî nitelikleriyle ilgili olmayan diğer faktörlere bakılmaksızın hiç kimsein işe yönelik hak ve özgürlükleri ile çalışma hak ve özgürlükleri kısıtlanamaz veya hiç kimse bu sebeple herhangi bir avantaj elde edemez.

Federal yasaların belirlediği veya devletin daha fazla sosyal ve yasal korumaya ihtiyaç duyan kişilere gösterdiği özel ilgi nedeniyle ihdas edilen özel iş türlerinin doğasında bulunan gereklilikler kapsamında çalışan haklarının sınırlandırılması ve kapsamında getirilen ayrıcalıklar, istisnalar, tercihler ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

Çalışma alanında ayrımcılığa uğradığını düşünenler; ihlâl edilen haklarının iadesi, maddî ve mânevî zararın tazmini için federal çalışma müfettişliği organlarına ve (veya) mahkemelere dilekçeyle başvurma hakkına sahip olacaklardır.

Madde 4. Zorla çalışma yasağı

Zorla çalıştmak yasaktır.

Zorla çalışma, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere, (şiddet gibi) bazı cezalar uygulama tehdidiyle baskı altında çalışmaktadır:

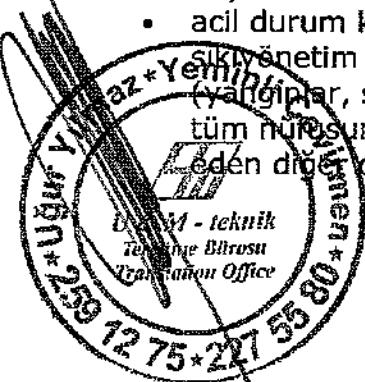
- iş disiplini sağlamak için,
- bir greve katılmayı sağlamak için cezalandırıcı bir adım olarak,
- ekonomik kalkınma amacıyla iş gücünü seferber etme ve kullanma aracı olarak,
- yerleşik siyâsi, sosyal veya ekonomik sisteme aykırı siyasi inançlara sahip olmanın veya ifâde etmenin bir cezası olarak,
- ırk, sosyal, ulusal veya dinî statüye dayalı ayrımcı bir önlem olarak.

Zorla çalışma şunları da kapsar:

- ücretlerin ödenme tarihlerinin dikkate alınmaması ve ücretlerin eksik ödenmesi,
- çalışmaya grup olarak veya bireysel korunma araçları sağlanmadığı hâlde veya yapılacak iş çalışanın yaşamı veya sağlığı için tehlikeli olduğu hâlde işverenin çalışandan işe ilgili görevlerini yerine getirmesini talep etmesi.

İşbu Kanun'un amaçları bakımından zorla çalışma aşağıdakileri kapsamayacaktır:

- ifâsi, askerlik görevi ve askerlik hizmeti yasası kapsamında zorunlu kılınan işler veya bunun yerine ifâ olunan alternatif sivil hizmet,
- acil durum koşulları altında, diğer bir deyişle ilân edilmiş olağanüstü hal veya sıkı yönetim yasası uygulama hâllerinde, bir âfet veya âfet tehdidi hâlinde (yâhipler, seller, açlık, depremler, yoğun salgınlar veya epizootikler) ve ayrıca tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehdit eden diğer durumlarda yapılan çalışmalar,



- cezaların infazı esnasında kesinleşmiş mahkeme kararına göre yasaların icra ve infazından sorumlu resmi devlet organlarının gözetiminde yapılan çalışmalar.

Madde 5. İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar

İş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlı olan diğer ilişkiler; Rusya Federasyonu Anayasası, federal anayasa kapsamındaki yasalar, iş mevzuatı (iş güvenliği mevzuatı da dahil) ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar uyarınca düzenlenir:

- İşbu Kanun,
- diğer federal yasalar,
- Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri,
- Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararları ve federal yetkili icra organlarının normatif yasal aktları,
- Rusya Federasyonu halklarının anayasaları (kuruluş tüzükleri), yasaları ve diğer normatif yasal aktları,
- yerel özerk-hükümet organlarının yerel normatif yasal aktları ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları.

Düzenlenen diğer federal yasalarda yer alan iş hukuku normları bu Kanun'a uygun olacaktır.

Rusya Federasyonu Başkanı'nın iş hukuku normlarını içeren kararnameleri, bu Kanun'la ve diğer federal yasalarla çelişkili olmayacaktır.

Rusya Federasyonu Hükümeti'nin iş hukuku normlarını içeren kararları, bu Kanun'a, diğer federal yasalara ve Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnamelerine aykırı olamayacaktır.

Federal yetkili icra organlarının iş hukuku normlarını içeren normatif yasal aktları, bu Kanun'a, diğer federal yasalara, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnamelerine ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararlarına aykırı olamayacaktır.

Rusya Federasyonu halklarının iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları, bu Kanun'a, diğer federal yasalara, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnamelerine, Rusya Federasyonu Hükümeti kararlarına ve federal yetkili icra organlarının normatif yasal aktlarına aykırı olamayacaktır.

Yerel özerk-hükümet organlarının yerel iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları, bu Kanun'a, diğer federal yasalara, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnamelerine, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararlarına, federal yetkili icra organlarının normatif yasal aktlarına, ilgili Rusya Federasyonu halkın yerel iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlarına aykırı olamayacaktır.

Bu Kanun ile iş hukuku normlarını içeren diğer federal yasalar arasında çelişki olması durumunda, bu Kanun geçerli olacaktır.

Yeni kabul edilen bir federal yasanın bu Kanun ile çelişmesi durumunda, bu Kanun, ilgili değişikliklerin ve eklerin bu Kanun'a eklenmesi koşuluyla uygulanacaktır.

Madde 6. İş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkiler alanında federal yetkili icra organları ile Rusya Federasyonu halklarının yetkili icra organları arasında yetki bölüşümü

Federal yetkili devlet organlarının iş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkiler alanındaki yetkisi, federal yasaların ve Rusya Federasyonu teritorial sahasının tamamında uygulanması zorunlu olan diğer normatif yasal aktların aşağıdakileri de kapsayacak şekilde kabul edilip çıkarılmasını içerir.

- iş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkiler alanındaki devlet politikasının temel yönleri,
- iş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkilere yönelik yasal düzenlemenin esasları,
- çalışanlara sağlanan ve devlet tarafından korunan işe yönelik hakların, özgürlüklerin ve güvencelerinin düzeyi (bazı çalışan kategorileri için ek güvenceler de dahil),
- iş sözleşmelerinin bağıtlanması, değiştirilmesine ve sonlandırılmasına (feshedilmesine) yönelik düzen ve usul,
- sosyal ortaklığun esasları, toplu pazarlık düzeni ve usulü, toplu sözleşme ve anlaşmaların bağıtlanması ve değiştirilmesi,
- bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesine yönelik düzen ve usul,
- iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara uyulup uyulmadığına dair resmi devlet gözetim ve kontrolünün yapılmasına yönelik ilke ile düzen ve usul ve de bu gözetim ve kontrolleri yapan federal yetkili devlet organlarının sistemi ve yetkinliği,
- iş kazalarını ve meslekî hastalıkların soruşturulmasına yönelik düzen ve usul,
- çalışma koşullarının resmi devlet eksperti tarafından incelemesine ve işyerlerinin ve çalışan tesislerin iş güvenliği gerekliliklerine uygunluğunun sertifikalandırılmasına yönelik sistem ile düzen ve usul,
- işe ilgili görevlerini yerine getirirken çalışanın yaşamına ve sağlığına verilen zararın telâfi edilmesine yönelik düzen ve usul de dahil olmak üzere iş sözleşmesi taraflarının maddî sorumluluğuna ilişkin düzen ve usul ile koşullar,
- disiplin cezalarının türleri ve bunların uygulanma düzeni ve usulü,
- işe ilgili hususlar ve iş güvenliği konularında resmi devlet istatistiksel raporlama sistemi,
- bazı çalışan kategorileri için işe yönelik yasal düzenlemelerin ayrıntıları.

Rusya Federasyonu halklarının yetkili devlet organları, federal yetkili devlet organlarının yargı yetkisine dahil olmayan konularda iş mevzuatını ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları çıkaracaklardır. Bu minvalde, Rusya Federasyonu'nun federal yasalarında ve diğer normatif yasal aktlarında belirlenenlerle karşılaşıldığında daha yüksek düzeyde işçi hakları ve güvenceleri sağlanırsa, bu yüzden yapılacak daha fazla bütçe harcamalar veya elde edilecek daha düşük bütçe gelirleri ilgili Rusya Federasyonu halkları tarafından finanse edilecektir.

Rusya Federasyonu halkları yetkili devlet organları, federal yasalarla ve Rusya Federasyonu'nun diğer normatif yasal aktlarıyla yasal olarak düzenlenmeyen konularda iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar çıkaracaktır. İlgili konuda Rusya Federasyonu bir federal yasa veya daha başka bir normatif yasal akt çıkarsa, Rusya Federasyonu halklarının yetkili devlet organları ve o konudaki kendi yerel yasalarını veya diğer normatif yasal aktlarını, Rusya

Federasyonu federal yasasına veya diğer normatif yasal atklarına uyumlu hâle getireceklerdir.

Rusya Federasyonu halkları yetkili devlet organlarının çıkarttığı iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar bu Kanun ile çelişkili olursa veya bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda çalışanlara sağlanan işe yönelik hakları ve güvenceleri azaltacak olursa, o zaman işbu Kanun veya diğer ilgili federal yasa geçerli olur.

Madde 7. Yerel özerk-hükümet organlarının iş hukuku normlarını içeren normatif yasal aktları

Yerel özerk-hükümet organları, yetki sınırları dâhilinde iş hukuku normlarını içeren normatif yasal aktlar çıkarabilirler.

Madde 8. İşveren tarafından iş hukuku normlarını içeren yerel normatif aktlar çıkarılması

İşverenler, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara, toplu sözleşmeler, anlaşmalara uygun olarak yetki sınırları dâhilinde iş hukuku normlarını içeren yerel normatif aktlar çıkarabilir.

Bu Kanun'da, yasalarda, diğer normatif yasal aktlarda ve toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda öngörüldüğü hâllerde işveren iş hukuku normlarını içeren yerel normatif aktları düzenlerken, çalışanları temsil eden kurulun görüşünü dikkate alır.

Toplu sözleşmede, anlaşmada, çalışanları temsil eden kurul ile birlikte düzenleme yapılarak, iş hukuku normlarını içeren yerel normatif aktlar çıkarılması şart koşulabilir.

İş mevzuatiyla, toplu sözleşmelerle, anlaşmalarla kıyaslandığında çalışanların durumunu ağırlaştıran veya işbu Kanun'da öngörülen usullere uyulmaksızın çıkarılan yerel normatif aktlar, çalışanları temsil eden kurulun görüşleri dikkate alınarak geçersiz sayılacaktır. Böyle durumlarda, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar geçerli olacaktır.

Madde 9. İş ilişkilerinin ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkilerin sözleşmeyle düzenlenmesi

İş yasaları uyarınca, iş ilişkileri ve iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkiler çalışanlar ve işverenler tarafından, toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve iş sözleşmeleri bağıtlanmak veya bağıtlanmış olanları değiştirmek veya eklemeler yapmak suretiyle düzenlenebilir.

Toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve iş sözleşmeleri, çalışanlara iş mevzuatında tanınan hak ve güvencelerin seviyesini düşüren hükmü ve koşulları içeremez. Eğer toplu sözleşmede, anlaşmada veya iş sözleşmesinde hak ve güvencelerin seviyesini düşüren hükmü ve koşullar varsa, bunlar uygulanmayacaktır.

Madde 10. İş mevzuatı, iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar ve uluslararası hukuk normları



Rusya Federasyonu Anayasası'na göre, Rusya Federasyonu'nun kabul etmiş olduğu uluslararası hukukunun ve yapmış olduğu uluslararası anlaşmalarının genel kabul görmüş ilke ve normları, Rusya Federasyonu hukuk sisteminin kurucu bir ögesidir.

Rusya Federasyonu'nun yapmış olduğu bir uluslararası anlaşma, iş mevzuatında veya iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktılarda öngörülen kurallardan farklı kurallar koyuyorsa, uluslararası anlaşmanın规范ları geçerli olacaktır.

Madde 11. İş mevzuatının ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktların uygulama erki

İşbu Kanun, iş mevzuatı ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktlar, işveren ile iş sözleşmesi imzalamış olan tüm çalışanları kapsar.

İşbu Kanun'un, iş mevzuatının ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktların tüm Rusya Federasyonu teritorial sahasında, kuruluşsal ve hukuki statülerine ve mülkiyet şekillerine bakılmaksızın (gerçek ve tüzel kişi olan) tüm işverenler için uygulanması zorunludur.

Çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin fiilen medenî hukuka tabî bir sözleşme ile düzenlenmiş olduğunun hukuken tespit edildiği hâllerde, bu ilişkilere iş mevzuatının hükümleri uygulanır.

Bir federal yasa veya Rusya Federasyonu'nun yapmış olduğu bir uluslararası anlaşmada aksine bir şey belirtilmedikçe, İşbu Kanun'da, iş mevzuatında ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktılarda belirlenen kurallar, Rusya Federasyonu teritorial sahasındaki tüm yabancı uyruklu, vatandaşlık, buralar tarafından veya bunların iştirakiyle kurulan işletmelerin, uluslararası kuruluşların çalışanlarının ve yabancı tüzel kişiliklerin iş ilişkilerini de kapsar.

Belirli kategorilerdeki çalışanların (işletmelerin baş yöneticilerinin, yan iş olarak part-time çalışanların, kadınların, aile sorumlulukları olan kişilerin, gençlerin, memurların ve belirli daha başkalarının) çalışmalarına yönelik özel yasal düzenlemeler, İşbu Kanun'la ve diğer federal yasalarla belirlenir.

İşbu Kanun, iş mevzuatı ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktlar aşağıdaki kişileri (aynı anda işveren veya vekili olarak hareket etmedikleri sürece) kapsamaz:

- askerî görevlerini yerine getiren askerî personel,
- işletmelerin yönetim kurulu (denetim kurulu) üyeleri (bu işletmeyle iş sözleşmesi imzalamış olan kişiler hariç),
- medenî hukuka tabî sözleşmeler kapsamında çalışan kişiler,
- federal yasalarda öngörülen diğer kişiler.

Madde 12. İş mevzuatının ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktların geçerlilik süresi

İş mevzuatı ve iş hukuku规范larını içeren diğer normatif yasal aktlar, o mevzuatta veya diğer normatif yasal aktılarda veya bu türden aktların yürürlüğe girmesine yönelik düzenleyen usulü belirleyen yasalarda veya diğer normatif yasal aktılarda belirtilen tarihinde yürürlüğe girer.

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar şu nedenlerle geçerliliğini yitirir:

- süresinin hitam bulması üzerine,
- aynı veya daha yüksek yasal etkiye sahip başka bir aktın yürürlüğe girmesi üzerine,
- bu tür bir aktın, aynı veya daha yüksek yasal etkiye sahip başka bir akt ile iptal edilmesi (hükümsüz ve geçersiz ilân edilmesi) üzerine.

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar geriye dönük işletilmeyecek ve sadece yürürlüğe girdikten sonra kurulmuş olan iş ilişkilerine uygulanacaktır.

İş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların hukuki gücü, yalnızca o mevzuat veya akta doğrudan öngörülen hallerde yürürlüğe girmeden önce kurulmuş olan iş ilişkilerini kapsar.

İş ilişkisi; iş mevzuatı veya iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar daha yürürlüğe girmeden önce kurulmuş ise, o zaman söz konusu iş mevzuatı veya iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlar sadece yürürlüğe girmelerinden sonra ortaya çıkan hak ve yükümlülüklerle uygulanır.

Madde 13. İş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların teritorial geçerlilik alanı

Rusya Federasyonu'nun federal iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları, bu tür mevzuatta ve diğer normatif yasal aktılarda aksine bir şey belirtilmemişçe, Rusya Federasyonu teritorial sahasının tamamında ortaya çıkan iş ilişkilerini ve bu iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı diğer ilişkileri kapsar.

Rusya Federasyonu halklarının yerel iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları, ilgili Rusya Federasyonu halklarının kendilerine ait teritorial sahanın sınırları dâhilinde geçerlidir.

Yerel özerk-hükümet organlarının iş hukuku normlarını içeren normatif yasal aktlar, ilgili yerel yönetim bölgесine ait teritorial sahanın sınırları dâhilinde geçerlidir.

Bir işletmenin iş hukuku normlarını içeren yerel normatif aktları, o işletmeye ait alanın sınırları dâhilinde geçerlidir.

Madde 14. Süre ve dönemlerin hesaplanması

İşbu Kanun'a göre işe yönelik hak ve görevlerin başlandığı süreler, söz konusu hak ve görevlerin başlangıcını belirleyen takvim günü itibarıyle başlar.

İşbu Kanun'a göre işe yönelik hak ve görevlerin sona erdiği süreler, iş ilişkisinin sona erdiğini belirleyen takvim gününü takip eden gün itibarıyle başlar.

İşbu Kanun'a göre işe yönelik hak ve görevlerin başlangıcını belirleyen takvim gününü takip eden süreler dâhil edilecektir.

M & M - teknik
Büro
Translation Office

Sürenin son gününün çalışılmayan bir güne denk gelmesi hâlinde, onu izleyen bir sonraki iş günü, sürenin sona erdiği tarih olarak kabul edilir.

FASIL 2. İŞ İLİŞKİSİ, İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARI, İŞ İLİŞKİSİ OLUŞMASININ DAYANAKLARI

Madde 15. İş ilişkisi

İş ilişkisi, bir işin (belirli bir uzmanlığa sahip, belirli bir nitelikteki, belirli bir mevkideki) bir çalışanın kişisel performansıyla bir ödeme mukabilinde ve iş mevzuatında, toplu sözleşmede, anlaşmada, iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarını sağlayan işverenin dâhili çalışma yönetmeliklerine uygun olarak yapılmasına yönelik olarak çalışan ile işveren arasında yapılmış olan bir anlaşmaya dayanan ilişkidir.

Madde 16. İş ilişkisi oluşmasının dayanakları

İş ilişkisi çalışan ile işveren arasında,ibu Kanun'a uygun olarak imzaladıkları bir iş sözleşmesi temelinde kurulur.

Yasalarda, diğer normatif yasal aktılarda veya bir kuruluşun ana sözleşmesinde (statüsünde) belirlenen durum ve şekillerdeki iş ilişkileri ise aşağıdakilerin bir sonucu olarak bir iş sözleşmesi temelinde oluşur:

- bir mevkiye seçilme (aday gösterilme),
- belirli bir görev süresi için rekabetçi seçim,
- bir mevkiye atanma veya bir mevkide bulunulmasının konfirmsi edilmesi,
- belirlenmiş bir kotanın bir parçası olarak yasyla usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş organlar tarafından işe atanma,
- iş sözleşmesinin bağıtlanmasına ilişkin bir mahkeme kararı,
- iş sözleşmesinin usulüne uygun bir şekilde yapılip yapılmadığına bakılmaksızın, işverenin veya temsilcisinin bilgisi veya talimatları doğrultusunda bir işe filen başlanmasına izni verilmesi.

Madde 17. Bir mevkiye seçilme (aday gösterilme) neticesinde bağıtlanan bir iş sözleşmesine dayanılarak oluşturulan iş ilişkisi

Bir mevkiye seçilme (aday gösterilme) neticesinde bağıtlanan bir iş sözleşmesine dayanılarak oluşturulan iş ilişkisi, belirli bir işin o mevkiye seçilen (aday gösterilen) o çalışan tarafından yerine getirilmesinin gereklmesi durumunda gerçekleşecektir.

Madde 18. Rekabetçi bir seçim neticesinde bağıtlanan bir iş sözleşmesine dayanılarak oluşturulan iş ilişkisi

Rekabetçi bir seçim neticesinde bağıtlanan bir iş sözleşmesine dayanılarak belirli bir süre için oluşturulan iş ilişkisi, rekabetçi seçime dayanılarak ne kadar süreyle görev ifâ edileceğinin ve bu süre boyunca görev ifâ etmek üzere rekabetçi seçimin nasıl yapılacağına dair düzenin ve usulün ilgili yasalarda, diğer normatif yasal aktalar veya ilgili kuruluşun ana sözleşmesinde (statüsünde) belirlenmiş olması durumunda

görelecektir.



Madde 19. Bir kadroya atanma veya bir mevkide bulunulmasının konfırme edilmesi neticesinde bağıtlanan bir iş sözleşmesine dayanılarak oluşturulan iş ilişkisi

Bir mevkiye atanma veya bir mevkide bulunulmasının konfırme edilmesi neticesinde bağıtlanan bir iş sözleşmesine dayanılarak oluşturulan iş ilişkisi, ilgili yasalarda, diğer normatif yasal aktar veya ilgili kuruluşun ana sözleşmesinde (statüsünde) belirlenmiş olması durumunda gerçekleşecektir.

Madde 20. İş ilişkisinin tarafları

İş ilişkisinin tarafları çalışan ve işverendir.

Çalışan, işveren ile iş ilişkisine giren bir gerçek kişi bireydir.

İşveren, çalışanla iş ilişkisine giren bir gerçek veya tüzel kişi (kuruluş) olabilir. Federal yasalarla belirlenen durumlarda, iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip başka özneler de işveren olarak hareket edebilir.

İşverenin iş ilişkisindeki haklarını kullanacak ve görevlerini yerine getirecek olanlar: işveren olarak hareket eden kişi, tüzel kişiliğin (kuruluşun) yönetim organları veya yasalarda, diğer normatif yasal aktar veya ilgili kuruluşun ana sözleşmesinde belirlendiği şekilde yetkilendirilen kişilerdir.

İşletmenin sahibi (kurucusu), tamamen veya kısmen işletmenin sahibi (kurucusu) tarafından finanse edilen acentelerin iş ilişkilerinden kaynaklanan yükümlülüklerinden de yasanın belirlendiği şekilde ek olarak sorumlu tutulacaktır.

Madde 21. Çalışanın ana hakları ve görevleri

Çalışanlar aşağıdaki haklara sahip olacaktır:

- İş sözleşmesiniibu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirlenen şart ve koşullarda bağıtlamak, değiştirilmek ve sonlandırmak (feshetmek),
- kendisine iş sözleşmesinde belirtilen işin sağlanması,
- Devlet çalışma örgütü tarafından belirlenen ve iş güvenliği standartlarına ve toplu sözleşme, anlaşma koşullarına uygun olan bir işyerinin sağlanması,
- niteliklerine, işin karmaşıklığına, yapılan işin niceliğine ve kalitesine göre belirlenecek ücretin zamanında ve eksiksiz ödemesi,
- haftalık izin günleri, çalışmamayan tatil günleri, ücretli yıllık izinler sağlanarak, belirli işler ve çalışan kategorileri için azaltılmış çalışma süreleri ile normal çalışma süreleri ayarlanmak suretiyle dinlenme ve boş zaman temin edilmesi,
- işyerindeki çalışma koşulları ve iş güvenliği gereklilikleri ile ilgili tamamen doğru bilgiler verilmesi,
- ibu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirlenen şekilde meslekî eğitim, yeniden eğitim ve beceri geliştirme imkânları sağlanması,
- işe yönelik haklarını, özgürlüklerini ve meşru menfaatlerini korumak için işçi sendikaları kurma ve bunlara katılma hakkı dâhil olmak üzere örgütlenerek birlik oluşturmak,
- işletmenin yönetimineibu Kanun'da, diğer federal yasalarda ve toplu sözleşmede anlaşmada öngörüldüğü biçimde katılmak,



- temsilcileri aracılığıyla toplu pazarlığa katılmak ve toplu sözleşmeler, anlaşmalar yapmak ve ayrıca toplu sözleşmenin, anlaşmalarının uygulanması hakkında bilgilendirilmek,
- haklarını, özgürlüklerini ve meşru menfaatlerini yasalarla yasaklanmamış olan herhangi bir yolla korumak,
- İşbu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirlenen şekilde grev hakkının kullanılması da dâhil olmak üzere bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi,
- işe ilgili görevlerini yerine getirmesiyle bağlılı olarak çalışana verilen maddî ve mânevî zararın İşbu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirlendiği şekilde giderilmesi ve tazmin ve telâfi edilmesi,
- federal yasaların öngördüğü durumlarda zorunlu sosyal sigortanın yaptırılması.

Çalışan:

- İş sözleşmesinde kendisine verilen işe ilgili görevlerini iyi niyetle yerine getirecektir,
- İşletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerine uyacaktır,
- iş disiplinini koruyacaktır,
- belirlenen çalışma normlarını yerine getirecektir,
- İş güvenliği gerekliliklerini yerine getirecektir,
- İşverenin ve diğer çalışanların mal ve eşyalarına gereken özeni gösterecektir,
- insan yaşamı ve sağlığı için veya İşverenin mal için tehlikeli olan acil durumları İşverene veya en yakın amirine derhal bildirecektir.

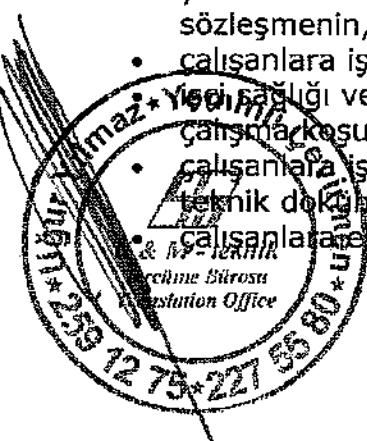
Madde 22. İşverenin ana hakları ve görevleri

İşveren aşağıdaki haklara sahip olacaktır:

- çalışanlarla İş sözleşmelerinin İşbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirlenen şart ve koşullarda bağıtlanması, değiştirilmesi ve feshedilmesi,
- toplu pazarlık yapmak ve toplu sözleşme, anlaşma bağıtlamak,
- çalışanları bilinçli ve verimli performansları için ödüllendirmek,
- çalışanlardan işe ilgili görevlerini yerine getirmelerini, İşverenin ve diğer çalışanların mal ve eşyalarına gereken özeni göstermelerini, İşletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerine uymalarını talep etmek,
- çalışanlardan İşbu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirlendiği şekilde disiplinsel sorumluluk ve maddî mesuliyet üstlenmelerini talep etmek,
- yerel normatif aktlar çıkarmak,
- çıkarlarının temsil edilmesi ve korunması için İşveren birlikleri organize etmek ve bu tür birliklere katılmak.

İşveren:

- yasalara ve diğer normatif yasal aktılara, yerel normatif aktılara, toplu sözleşmenin, anlaşmaların ve İş sözleşmelerinin hükmü ve koşullarına uyacaktır,
- çalışanlara İş sözleşmelerinde belirtilen işleri sağlayacaktır,
- çalışma koşullarını sağlayacaktır,
- çalışanlara işe ilgili görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli ekipman, araç, teknik dokümantasyon ve diğer imkânları sağlayacaktır,
- çalışanlarla eşit değerdeki iş için eşit ödeme yapacaktır,



- çalışanlara ödenecek ücretleri işbu Kanun'da, toplu sözleşmede, anlaşmada, işletmenin dâhili çalışma yönetmeliğinde, iş sözleşmelerinde belirtilen tarihlerde tam olarak ödeyecektir,
- toplu pazarlık yapacak ve bu Kanun'da belirlendiği şekilde toplu sözleşmeler, anlaşmalar bağıtlayacaktır,
- çalışanların temsilcilerine, toplu sözleşme, anlaşmalar yapabilmeleri ve de bunların uygulanmasının kontrol edebilmeleri için gerekli olan bilgileri tam ve doğru bir biçimde sağlayacaktır,
- Resmî devlet gözetimi ve kontrol organlarının direktiflerini zamanında yerine getirecek, iş mevzuatının ve iş hukuk normlarını içeren diğer normatif yasal aktların ihlali nedeniyle verilen para cezalarını ödeyecektir,
- ilgili işçi sendikası kurullarından veya çalışanlar tarafından seçilen diğer temsilcilerden gelen, iş mevzuatının ve iş hukuku normları içeren diğer normatif yasal aktların ihlali edilmiş olduğunu tespit edildiğine dair bildirimleri değerlendirecek, bunları düzeltmek için tedbirler alacak ve alınan tedbirler hakkında söz konusu kurulları ve temsilcileri bilgilendirecektir,
- çalışanların bu Kanun'da, diğer federal yasalarda ve toplu sözleşmede, anlaşmada öngörülen biçimlerde işletmenin yönetimine katılımını sağlayan koşulları yaratacaktır,
- çalışanların işe ilgili görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlılı temizlik ihtiyaçlarını karşılayacaktır,
- çalışanlar için federal yasaların belirlendiği şekilde zorunlu sosyal sigortayı yaptıracaktır,
- işe ilgili görevlerini yerine getirmeleriyle bağlılı olarak çalışanların uğradığı maddî ve manevi zararı işbu Kanun'da, diğer federal yasalarda ve normatif yasal aktılarda belirlendiği şekilde giderecek ve tazmin ve telâfi edecektr,
- Bu Kanun'da, federal iş mevzuatında ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılarda, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarla ve iş sözleşmelerinde belirtilmiş olan diğer yükümlülüklerini yerine getirecektir.

BÖLÜM İKİ

KISIM II. İŞ ALANINDA SOSYAL ORTAKLIK

FASIL 3. GENEL HÜKÜMLER

Madde 23. Sosyal ortaklık kavramı

Sosyal ortaklık; çalışanlar (çalışan temsilcileri), işverenler (işveren temsilcileri), resmî yetkili devlet organları, yerel özerk-hükümet organları arasında çalışanların ve işverenlerin iş ilişkilerini ve bunlarla doğrudan bağlılı diğer ilişkilerini düzenleyici konularda çıkarlarının uzlaşmasını saglamayı amaçlayan bir ilişkiler sistemidir.

Resmî yetkili devlet organları ile yerel özerk-hükümet organları, işveren olarak hareket ettikleri ya da yasa gereği veya işverenler tarafından bu tür bir temsil için yetkilendirilmiş temsilci olarak atanmış oldukları veya federal yasaların öngördüğü diğer durumlarda sosyal ortaklığa taraf olurlar.

Madde 24. Sosyal ortaklığun ana ilkeleri

Sosyal ortaklığun ana ilkeleri şunlardır:



- tarafların eşitliği,
- tarafların çıkarlarına saygı ve bunların dikkate alınması,
- tarafların sözleşme ilişkilerine katılma taahhüdü,
- sosyal ortaklığun demokratik temelde güçlendirilmesi ve geliştirilmesine devletin yardımı,
- tarafların ve temsilcilerinin yasalara ve diğer normatif yasal aktlara uyması,
- tarafların temsilcilerinin yetkisi,
- çalışma alanına dahil olan konular tartışırken seçme özgürlüğü,
- tarafların yükümlülüklerinin üstlenmelerinin gönüllülük esasına dayanması,
- taraflarca üstlenilen yükümlülüklerin fizibilitesi,
- toplu sözleşmeli, anlaşmalara uyma yükümlülüğü,
- toplu sözleşmelerin, anlaşmaların yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü,
- tarafların, temsilcilerinin toplu sözleşmelerin, anlaşmaların ihlali nedeniyle sorumlulukları.

Madde 25. Sosyal ortaklığun tarafları

Sosyal ortaklığun tarafları, belirlenen şekilde yetkilendirilmiş temsilcilerinin şahsında çalışanlar ve işverenlerdir.

Madde 26. Sosyal ortaklık sistemi

Sosyal ortaklık sistemi aşağıdaki seviyeleri kapsayacaktır:

- Rusya Federasyonu'nda çalışma alanındaki ilişkilerin düzenlenmesi için zemin oluşturan federal seviyeyi,
- bir Rusya Federasyonu hakkında çalışma alanındaki ilişkilerin düzenlenmesi için zemin oluşturan bölgesel seviyeyi,
- bir sektörde (sektörlerde) çalışma alanındaki ilişkilerin düzenlenmesi için zemin oluşturan o sektörde (sektörlere) ilişkin seviyeyi,
- bir belediye bölgesinde çalışma alanındaki ilişkilerin düzenlenmesi için zemin oluşturan teritorial seviyeyi,
- bir işletmede çalışanlar ve işveren arasında çalışma alanında belirli karşılıklı yükümlülükler koyan işletmesel seviyeyi.

Madde 27. Sosyal ortaklığun şekli

Sosyal ortaklık aşağıdaki şekillerde uygulanacaktır:

- toplu sözleşmelerin, anlaşmaların taslaqlarının hazırlanması ve bunların bağıtlanması için toplu pazarlık yapılması,
- iş ilişkileri ve bunlarla doğrudan bağlantılı diğer ilişkiler konularında, çalışanların işe yönelik haklarına ilişkin güvencelerinin korunması ve iş mevzuatının iyileştirilmesi konularında karşılıklı istişareler (müzakereler),
- çalışanların, temsilcilerinin bir işletmenin yönetimine katılımı,
- işçi ve işveren temsilcilerinin iş uyuşmazlıklarının mahkeme süreci öncesinde çözümlenmesine katılımı.

Madde 28. Bu Kısım'daki normların uygulanmasındaki farklılıklar

Bu Kısım'daki normlarının Rusya Federasyonu'nun memurlarına, askerî ve paramiliter organ ve kuruluşlarının, içişleri organlarının, güvenlik kurum ve organlarının, vergi

Ü & M - teknik
Tercüme Bürosu
Translation Office

55 227 55 80 *

55 227 55 80 *

55 227 55 80 *

55 227 55 80 *

polisi organlarının, ıslah sistemi organlarının, gümrük organlarının ve diplomatik misyonlarının çalışanlarına uygulanmasındaki farklılıklar federal yasalarla belirlenir.

FASIL 4. ÇALIŞAN VE İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Madde 29. Çalışanların temsilcileri

Sosyal ortaklıkta çalışanların temsilcileri; işçi sendikaları ve bunların birlikleri, Rusya bölgelerarası işçi sendikalarının tütüklerinde öngörülen diğer işçi sendikası örgütleri veya bu Kanun'da belirtilen durumlarda çalışanlar tarafından seçilen diğer temsilcilerdir.

Bir işletmedeki çalışanların toplu pazarlıklardaki, toplu sözleşmenin, anlaşmanın imzalanmasındaki, değiştirilmesindeki ve uygulanmasının kontrol edilmesindeki ve ayrıca işletmenin yönetimine katılma hakkının kullanılmasındaki çıkarları, çalışanların işverenle olan iş uyuşmazlıklarını dikkate alınarak yerel birincil işçi sendikası veya çalışanlar tarafından seçilen diğer temsilciler eliyle temsil edilir.

Çalışanların anlaşmaların yapılmasına ve değiştirilmesine, anlaşmaların yapılması veya değiştirilmesiyle ilgili toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlemesine, bunların uygulanıp uygulanmadığının kontrol edilmesine, sosyo-çalışma ilişkilerini düzenleyen komisyonlar kurulmasına ve faaliyetlerinin yürütülmesine yönelik toplu pazarlıklardaki çıkarları, ilgili işçi sendikaları, bunların teritorial örgütleri, işçi sendikası birlikleri ve işçi sendikası teritorial örgütlerinin birlikleri tarafından temsil edilir.

Madde 30. İşçi sendikasına üye olmayan çalışanların çıkarlarının temsil edilmesi

Bir işçi sendikasına üye olmayan çalışanlar, işverenle ilişkilerinde kendi çıkarlarını temsil etmesi için bir yerel birincil işçi sendikası kuruluna yetki verme hakkına sahiptir.

Madde 31. Çalışanların diğer temsilcileri

Bir işletmede bir yerel birincil işçi sendikasının bulunmadığı veya bir yerel birincil işçi sendikası bulunsa da o işletmedeki çalışanların yarısından daha azını temsil ettiği durumlarda çalışanlar, genel kurul toplantılarında (konferanslarda) çıkarlarını temsil etmek üzere söz konusu yerel birincil işçi sendikasını veya daha başka bir temsilciyi görevlendirebilirler.

Başka bir temsilcinin görevlendirilmiş olması, yerel birincil işçi sendikası örgütünün yetkisini kullanmasına engel teşkil etmez.

Madde 32. İşverenin, çalışan temsilcilerinin faaliyetlerini yürütebilecekleri koşulları sağlama görevi

İşveren, çalışan temsilcilerinin faaliyetlerini bu Kanun'a, yasalara, toplu sözleşmelere, anlaşmalara uygun olarak yürütebilmesi için gerekli koşulları sağlayacaktır.

Madde 33. İşverenin temsilcileri

Toplu pazarlık yapılmasında, toplu sözleşme, anlaşma bağılanmasında veya toplu sözleşmenin, anlaşmaın değiştirilmesinde işverenler, işletme baş yöneticisi tarafından

veya işletme baş yöneticisinin bu Kanun'a, yasalara, diğer normatif yasal aktlara, işletmenin kuruluş belgelerine ve yerel normatif aktlara göre yetkilendirdiği kişiler tarafından temsil olunur.

İşverenlerin toplu pazarlıklar yapılmasına, anlaşmaların yapılmasına ve değiştirilmesine, anlaşmaların yapılması veya değiştirilmesiyle ilgili toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesine, sosyo-çalışma ilişkilerini düzenleyen komisyonlar kurulmasına ve faaliyetlerinin yürütülmesine yönelik çıkarları, ilgili işveren birlikleri tarafından temsil edilir.

İşveren birlikleri; işçi sendikaları, resmi yetkili devlet organları ve yerel özerk-hükümet organları ile ilişkilerinde üyelerinin çıkarlarını temsil etmek ve haklarını korumak için işverenleri gönüllü olarak bir araya getiren ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır.

İşveren birliklerinin hukuki statülerindeki farklılıklar federal yasalarca belirlenir.

Madde 34. İşverenin diğer temsilcileri

İşverenler - devlete ait kamu kurum ve kuruluşları ile belediye işletmeleri ve ilgili bütçelerle finanse edilen işletmeler - yetkili icra organları, yasaya bu tür bir temsil için yetkilendirilmiş olan yerel özerk-hükümet organları veya bizzat işverenin kendisi tarafından temsil edilebilir.

FASIL 5. SOSYAL ORTAKLIK ORGANLARI

Madde 35. Sosyo-çalışma ilişkilerini düzenleme komisyonu

Sosyo-çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini sağlamak, toplu sözleşme pazarlıklarını yapmak ve toplu sözleşme, anlaşma taslağı hazırlamak, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları bağtlamak, toplu sözleşmelerin, anlaşmaların her düzeyde uygulanmasının kontrolünü eşitlik esasına göre düzenlemek üzere, tarafların kararı ile tarafların usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş temsilcilerinden oluşan komisyonlar oluşturulacaktır.

Federal düzeyde, sosyo-çalışma ilişkilerini düzenlemek için faaliyetlerini federal yasalara uygun olarak yürüttülecek olup daimi olarak faaliyet gösterecek olan bir Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesi kurulacaktır. Tüm-Rusya işçi sendikaları birliğinin, Tüm Rusya işverenler birliğinin ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin temsilcileri bu Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin üyeleri olacaktır.

Rusya Federasyonu halkları da sosyo-çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere, faaliyetlerini ilgili Rusya Federasyonu halkın yasalarına göre yürüttülecek olan sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komiteleri oluşturulabilir.

Teritorial düzeyde de, faaliyetlerini ilgili Rusya Federasyonu halkın yasalarına göre yürüttülecek olup tüzükleri yerel özerk-hükümet organları tarafından onaylanacak olan sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komiteleri oluşturulabilir.

Sektör düzeyinde de, toplu pazarlıklar yapmak, sektör anlaştırmalarının (sektör içi anlaşmaların) taslağını hazırlamak ve bu anlaşmaları bağtlamak üzere sektör komisyonları kurulabilir. Sektör komisyonları hem federal düzeyde hem de bir Rusya Federasyonu halkı düzeyinde oluşturulabilir.

Finansmanın kısmen veya tamamen tüm seviyelerdeki bütçelerden sağlanmasını öngören anlaşmalar, bu anlaşmaların taraflarından biri olan ilgili yetkili icra organları ile yerel özerk-hükümet organlarından temsilcilerin zorunlu katılımı ile bağıtlanacaktır.

İşletme düzeyinde de, toplu pazarlıklar yapmak, toplu sözleşmelerin, anlaşmaların taslaclarını hazırlamak ve bu toplu sözleşmeleri, anlaşmaları bağıtlamak üzere işletme komisyonları kurulabilir.

FASIL 6. TOPLU PAZARLIK

Madde 36. Toplu pazarlık yapılması

Çalışan ve işveren temsilcileri, toplu sözleşmenin, anlaşmanın hazırlanması, bağıtlanması ve değiştirilmesi için yapılacak toplu pazarlığa katılır ve bu türden pazarlıklara girişilmesi konusunda inisiyatif alma hakkına sahiptir.

Toplu pazarlığın başlatılmasını öneren yazılı bir bildirim alan tarafın temsilcileri, bildirimi aldıktarı tarihinden itibaren yedi takvim günü içinde pazarlığa girişeceklerdir.

Madde 37. Toplu pazarlık düzeni ve usulü

Toplu pazarlığa katılanlar, sosyo-çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik konularını seçmekte özgür olacaklardır.

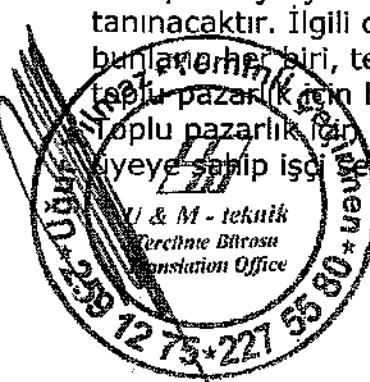
Bir işletmede iki veya daha fazla yerel birincil işçi sendikası faaliyet gösteriyorsa, bu yerel birincil işçi sendikaları toplu pazarlık yapmak, tek bir toplu sözleşme, anlaşma taslağı hazırlamak ve bu toplu sözleşmeyi, anlaşmayı bağıtlamak üzere bir birleşik temsil kurulu oluşturacaklardır. Bu birleşik temsil kurulunun oluşturulması, işçi sendikasının üye sayısına bağlı olarak nispi temsil esasına göre yapılır. Bunun için her yerel birincil işçi sendikasından bir temsilci atanacaktır.

Toplu pazarlığın başlamasından sonraki beş takvim günü içinde bir birleşik temsil kurulu oluşturulamazsa, tüm çalışanların çıkarları o işletmedeki çalışanların yarısından daha fazlasını temsil eden yerel birincil işçi sendikası tarafından temsil edilir.

Yerel birincil işçi sendikalarından hiç biri o işletmedeki çalışanların yarısından daha fazlasını temsil etmiyorsa, çalışanların genel kurul toplantısı (konferansı), temsil kurulunu oluşturmakla görevli yerel birincil işçi sendikasını gizli oyla belirleyecektir.

Bu maddenin üçüncü ve dördüncü fıkralarında belirtilen durumlarda, diğer yerel birincil işçi sendikaları, toplu sözleşmenin, anlaşmanın imzalanmasının öncesine kadar temsilcilerini temsil kuruluna atama haklarını muhafaza ederler.

İlgili işçi sendikalarına (işçi sendikası birliklerine) Rusya Federasyonu düzeyinde, bir Rusya Federasyonu halkı düzeyinde, bir sektör düzeyinde veya bir teritoryal saha düzeyinde çalışanlar adına toplu pazarlık yapma ve anlaşma imzalama hakkı tanınacaktır. İlgili düzeyde birkaç işçi sendikası (işçi sendikası birliği) mevcutsa, bunlardan her biri, temsil ettiğleri sendika üyelerinin sayısı hesaba katılarak yapılacak toplu pazarlık için bir birleşik temsil kurulu içinde temsil edilme hakkına sahip olacaktır. Toplu pazarlık için bir birleşik temsil kurulu oluşturulamaması durumunda, en fazla üyeye sahip işçi sendikasına (işçi sendikası birliğine) katılma hakkı verilir.



Taraflar, uygun talepleri aldıktan sonra en geç iki hafta içinde, toplu pazarlık için gerekli olan bilgileri birbirlerine sunacaklardır.

Toplu pazarlığa katılanlar, toplu pazarlıkla bağlantılı diğer kişiler, yasalarla korunan (devlete ait, resmi, ticari ve diğer türden) sır niteliğindeki verileri ifşa etmeyeceklerdir. Söz konusu verileri ifşa eden kişiler, federal yasaların belirlediği şekilde disiplinsel, idari, hukuki ve cezaî açıdan sorumlu tutulacaklardır.

Toplu pazarlığın tarihleri, yerleri ile düzeni ve usulü, söz konusu pazarlığa katılan tarafların temsilcileri tarafından belirlenir.

Madde 38. Anlaşmazlıkların çözümlenmesi

Toplu pazarlık sırasında tüm konularda veya bazı konularda mutabık kalınan bir karar alınmazsa, bir anlaşmazlık protokolü düzenlenecektir. Bir toplu sözleşmenin, anlaşmanın yapılmasına veya değiştirilmesine yönelik toplu pazarlık sırasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar,ibu Kanun'da belirlenen şekilde çözümlenecektir.

Madde 39. Toplu pazarlık görüşmelerine katılan kişilere sağlanacak güvenceler ve ödenecek tazminat ve telâfîler

Toplu pazarlık görüşmelerine katılanlar, toplu sözleşme, anlaşma taslağı hazırlanırken, tarafların rızasıyla belirlenecek ancak üç ayı geçmeyecek bir süre boyunca ortalama Ücretleri ödenmeye devam olunmak kaydıyla aslı işindeki görevlerini ifâdan muaf tutulacaktır.

Toplu pazarlık görüşmelerine katılım nedeniyle ortaya çıkan tüm masraflar, yasalara, toplu sözleşmede, anlaşmada belirlenen şekilde tazmin ve telâfî edilecektir. Toplu sözleşmede, anlaşmada aksi belirtilmedikçe, bilirkişilerin, uzmanların ve arabulucuların hizmetleri karşılığı alacakları hizmet bedeli, bunları görüşmelere davet eden tarafça karşılanacaktır.

Toplu pazarlık görüşmelerine katılan çalışan temsilcileri, toplu pazarlık görüşmeleri süresince,ibu Kanun uyarınca veya diğer federal yasalara göre işten çıkarılmalarını gerektiren bir suç işlemeleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi dışında, temsil yetkisini veren organın önceden rızası olmaksızın herhangi bir disiplin cezası verilemez, başka bir işe kaydırılamaz veya işverenin inisiyatifiyle işten çıkarılamazlar.

FASIL 7. TOPLU SÖZLEŞMELER VE ANLAŞMALAR

Madde 40. Toplu sözleşme

Toplu sözleşme, işletmedeki sosyo-çalışma ilişkilerini düzenleyen bir yasal aktdır ve çalışanlar ve işveren arasında temsilcileri eliyle akdedilir.

Toplu pazarlık görüşmelerinin başlama tarihinden itibaren üç ay içinde toplu sözleşme taslağının bazı hükümleri üzerinde taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflar toplu sözleşmeyi üzerinde anlaşmaya varılan şartlar tahtında imzalayacak ve aynı zamanda üzerinde anlaşmaya varılamayan hususlar hakkında bir anlaşmazlık protokolü hazırlayacaklardır.



Çözümlenemeyen anlaşmazlıklar, daha sonraki bir toplu pazarlığın konusu olabilir veya İşbu Kanun'a, diğer federal yasalara göre çözümlenebilir.

Toplu sözleşme, ilgili işletmenin tamamında, iştiraklerinde, temsilciliklerinde ve diğer münferit yapısal departmanlarında yapılabilir.

Bir işletmenin bir bağlı kuruluşunda, temsilcilik ofisinde veya diğer bir münferit yapısal departmanında toplu sözleşme akdedilirken işverenin işletmenin, işveren tarafından usulüne uygun bir biçimde yetkilendirilmiş ilgili departman yönetici temsil eder.

Madde 41. Toplu sözleşmenin içeriği ve yapısı

Toplu sözleşmenin içeriği ve yapısı taraflarca belirlenir.

Çalışanların ve işverenin aşağıdaki konulardaki karşılıklı yükümlülükleri toplu sözleşmeye dâhil edilebilir:

- emeğin bedelinin ödenme şekli, ödenme programı ve miktarı,
- ikramiye, tazminat ve telâfi bedeli ödemesi,
- emeğin bedelinin artan fiyatlara, enflasyona, toplu sözleşmeyle belirlenen normlarına göre yeniden düzenlenme mekanizması,
- çalışanların işe alınmasına, yeniden eğitimine, işten çıkarılmasına yönelik koşullar,
- izin verilmesi ve izin süreleri de dâhil olmak üzere çalışma, dinlenme ve boş zaman saatleri,
- kadınlar ve gençlere yönelik olanlar da dâhil olmak üzere çalışma koşullarının ve iş güvenliğinin iyileştirilmesi,
- işletme tarafından sağlanan lojmanlar da dâhil olmak üzere işletmelerin özelleştirilmesinde çalışanların çıkarlarının korunması,
- üretim sektöründeki çalışanlara yönelik çevre güvenliği ve iş sağlığı koşulları,
- çalışarak okuyan çalışanlara sağlanacak güvence ve faydalar,
- çalışanlara ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere yönelik dinlenme ve rekreatif tesisleri,
- toplu sözleşmenin yerine gerilip getirilmediğinin kontrolü, değiştirmesine ve eklemeye yapılmasına yönelik düzen ve usul, tarafların sorumluluğu, çalışan temsilcilerinin faaliyetlerini yürütülebilmeleri için normal koşulların sağlanması,
- toplu sözleşmenin şartlarına usulunce uyulması hâlinde grevden feragat edilmesi,
- taraflarca belirlenen diğer konular.

Toplu sözleşmelerde, işverenin mali ve ekonomik durumu hesaba katılarak çalışanlar için muhtelif faydalar ve ikramiyeler, yasalarda, diğer normatif yasal aktarda ve anlaşmalarda belirlenenlere kıyasla daha elverişli çalışma koşulları belirienebilir.

Yasalar ve diğer normatif yasal aktalar bu tür hükümlerin toplu sözleşmeye zorunlu olarak eklenmesini doğrudan öngörüyor, normatif hükümler toplu sözleşmeye dâhil edilecektir.

Madde 42/1. Toplu sözleşme taslaqlarının hazırlanmasına ve bağışlanmalarına yönelik düzen ve usul

H & M - teknik
Bureau
Information Office

159 12 75 * 221 55 80 *

Toplu sözleşme taslaqlarının hazırlanmasına ve bağılanmasına yönelik düzen ve usul, İşbu Kanun'a ve diğer federal yasalara uygun olarak taraflarca belirlenir.

Madde 43. Toplu sözleşmenin uygulanma erki

Toplu sözleşme, üç yılı geçmeyecek bir süre için akdedilir ve taraflarca imzalandığı tarihte veya toplu sözleşmede belirlenen tarihte yürürlüğe girer.

Taraflar, toplu sözleşmenin geçerlilik süresini üç yılı aşmamak kaydıyla uzatma hakkına sahiptir.

Toplu sözleşme, işletmenin, bağlı kuruluşlarının, temsilcilik ofislerinin ve diğer münferit yapısal departmanlarının tüm çalışanlarını kapsayacaktır.

Toplu sözleşme, işletmenin adının veya ticari unvanın değiştirilmesi veya işletmenin baş yönetici ile yapılmış olan iş sözleşmesinin feshi hâlinde dâhi yürürlükte kalır.

İşletmenin reorganizasyonu (başka bir işletmeyle birleşme, başka bir işletmeye bağlanma, bölünme, ayrılma, yeniden yapılanma) durumunda da toplu sözleşme, tüm reorganizasyon süresi boyunca yürürlükte kalacaktır.

İşletmenin mülkiyet şeklinin değişmesi hâlinde, toplu sözleşme, mülkiyetin devredildiği tarihten itibaren üç ay süreyle yürürlükte kalacaktır.

İşletmenin reorganizasyonu veya mülkiyet şeklinin değişmesi sırasında taraflardan herhangi biri diğer tarafa, yeni bir toplu sözleşme imzalanmasını veya mevcut sözleşmenin geçerliliğinin üç yıla kadar uzatılmasını önerme hakkına sahip olacaktır.

İşletmenin tasfiye edilmesi durumunda toplu sözleşme, tüm tasfiye süresi boyunca yürürlükte kalacaktır.

Madde 44. Toplu sözleşmenin değiştirilmesi ve toplu sözleşmeye ekleme yapılması

Toplu sözleşmenin değiştirilmesi ve toplu sözleşmeye ekleme yapılması, İşbu Kanun'da toplu sözleşmelerin bağılanmasına yönelik kurallarda belirtildiği şekilde yapılacaktır.

Madde 45. Anlaşma. Anlaşmaların türleri

Anlaşma, işletmedeki sosyo-çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik genel prensipler ile bunlarla bağlantılı ekonomik ilişkileri belirleyen ve çalışanlar ve işveren arasında temsilcileri eliyle federal, bölgesel, sektörel (sektörler arası) ve teritoryal düzeyde akdedilen bir yasal aktdır.

Tarafların aşağıdaki konulardaki karşılıklı yükümlülükleri anlaşmalara dâhil edilebilir:

- emeğin bedeli,
- çalışma koşulları ve iş güvenliği,
- çalışma dinlenme ve boş zaman rutinleri,
- sosyal ortaklığun geliştirilmesi,
- taraflarca belirlenen diğer konular.

Düzenlenmiş sosyo-çalışma ilişkilerinin alanına bağlı olarak anlaşmalar aşağıdaki şekilde yapılabilir: genel, bölgesel, sektörel (sektörler arası), teritoryal olarak ve daha başka şekilde.

Genel anlaşma, sosyo-çalışma ilişkilerinin federal düzeyde düzenlenmesine yönelik genel ilkeleri belirler.

Bölgesel anlaşma, sosyo-çalışma ilişkilerinin Rusya Federasyonu halkı düzeyinde düzenlenmesine yönelik genel ilkeleri belirler.

Sektörel (sektörler arası) anlaşma, bir sektördeki (muhtelif sektörlerdeki) çalışanların emeklerinin bedeline, iş güvencelerine ve sağlanacak faydalara yönelik genel hükümleri belirler.

Teritoryal anlaşma, ilgili bir belediyeye ait teritoryal sahadaki çalışanların emeklerinin bedeline, iş güvencelerine ve sağlanacak faydalara yönelik genel hükümleri belirler.

Sektörel (sektörler arası) anlaşma, bir sosyal ortaklığın federal, bölgesel veya teritoryal düzeyinde bağıtlanabilir.

Toplu pazarlık görüşmelerine katılan tarafların mutabakatıyla yapılan anlaşmalar, iki veya üç taraflı olabilir.

Diğer anlaşmalar, taraflarca sosyal ortaklığın herhangi bir düzeyinde, sosyo-çalışma ilişkilerinin ve bunlarla doğrudan bağlantılı diğer ilişkilerin düzenlenmesinin bireysel yönlerine ilişkin olarak akdedilebilecek anlaşmalardır.

Madde 46. Anlaşmanın içeriği ve yapısı

Anlaşmanın içeriği ve yapısı, anlaşmaya dâhil edilecek ve tartışılabilecek konuların kapsamını seçmekte özgür olacak taraflar temsilcileri arasında varılacak mutabakat ile belirlenecektir.

Madde 47. Anlaşmaların taslaqlarının hazırlanmasına ve bağıtlanmalarına yönelik düzen ve usul

Toplu pazarlık görüşmeleri sırasında bir anlaşma taslağı hazırlanır.

Devlet bütçesi kapsamında finanse edilmesi gereken anlaşmalar, genel kural uyarınca, anlaşmanın geçerli olduğu mali yıla ait bütçe taslağı daha hazırlanmadan önce taraflarca akdedilir ve değiştirilir.

Faaliyetleri federal bütçeden finanse edilen sektörler ve işletmelerde uygulanacak emek bedeli rayıcılarına ilişkin genel anlaşmalar veya sektörel anlaşmaları, genel kural uyarınca, bir sonraki mali yıla ait federal bütçeyle ilgili federal yasa tasarısı Rusya Federasyonu Federal Meclisi Devlet Duma'sına daha sunulmadan önce bağıtlanacaktır.

Bölgesel ve teritoryal anlaşmalar, genel kural uyarınca, ilgili bütçe tasarılarının Rusya Federasyonu halklarının temsil organlarına ve yerel özerk-hükümet organlarına sunulmasından önce yapılır.



Anlaşma taslaklarının hazırlanmasında ve anlaşmaların bağıtlanması sırasında uyulacak son tarihlere yönelik düzen ve usul komisyon tarafından belirlenir.

Anlaşma tarafların temsilcileri tarafından imzalanacaktır.

Madde 48. Anlaşmaların uygulanma erki

Anlaşmalar, taraflarca imzalandığı gün veya anlaşmada belirlenen tarihte yürürlüğe girecektir.

Anlaşmaların geçerlilik süresi taraflarca belirlenir ancak üç yılı geçemez. Taraflar, anlaşmaları üç yılı geçmemek üzere uzatma hakkına sahip olacaklardır. Anlaşmalar, toplu pazarlık görüşmelerinde temsilcilerine kendi adlarına anlaşma hazırlamak ve bağıtlamak üzere yetki vermiş olan çalışanları ve işverenleri, üstlendikleri yükümlülük sınırları dâhilinde yetkili devlet organlarını ve yerel özerk-hükümet organlarını ve de anlaşma bağıtlandıktan sonra anlaşmaya taraf olan çalışan ve işverenleri kapsayacaktır.

Anlaşma, anlaşmayı bağıtlayan işverenler birliğine bağlı tüm işverenleri kapsayacaktır. İşverenler birliğine üyeliğinin iptali, işvereni üyelik süresi içinde akdedilen anlaşmaya uymaktan kurtarmaz. Anlaşmanın geçerlilik süresi içinde işverenler birliğine katılan işveren, o anlaşmanın öngördüğü yükümlülükleri yerine getirir.

Çalışanlar usulüne uygun bir biçimde çeşitli anlaşmaların kapsamına giriyorsa, kendileri için en avantajlı olan anlaşmanın hükümlerine tâbî olurlar.

Bir sektörel anlaşma federal düzeyde bağıtlanmışsa, ilgili çalışma alanındaki federal yetkili icra organının başkanı, bu tür bir anlaşmayı imzalamamış olan işverenlere anlaşmaya katılma teklifinde bulunma hakkına sahip olacaktır.

İşverenler, anlaşmaya katılma teklifinin resmi olarak ilân edilmesinden sonraki 30 takvim günü içinde, ilgili çalışma alanındaki federal yetkili icra organına, anlaşmaya katılmayı reddettiklerini yazılı olarak makul bir biçimde bildirmelerse, anlaşmanın o işverenleri de kapsadığı kabul edilecektir.

Anlaşmaların ilân edilmesine yönelik düzen ve usul, anlaşmaların tarafları arasında belirlenir.

Madde 49. Anlaşmaların değiştirilmesi ve anlaşmalara ekleme yapılması

Anlaşmaların değiştirilmesi ve anlaşmalara ekleme yapılması işbu Kanun'da belirtilen usulde yapılacaktır.

Madde 50. Toplu sözleşmenin, anlaşmanın tescili

Toplu sözleşme, anlaşma, imzalanmasından sonraki yedi gün içinde işverenin (işverenlerin) temsilcisi tarafından, bilgilendirici tescil için o iş alanındaki ilgili organa gonderilecektir.

Toplu sözleşmenin, anlaşmanın yürürlüğe girmesi, bilgilendirici tescil olusuna bağlı olmayacağından emin olmak.

& M - teknik
İşveren Bütçesi
Tescil Office

Toplu sözleşmenin, anlaşmanın tescili sırasında, o iş alanındaki ilgili organ, işbu Kanunla, yasalarla, diğer normatif yasal aktılarla karşılaşıldığında çalışanların durumunuagaraştıran huküm ve koşullara dikkat çekecek ve bu hususu toplu sözleşmeyi, anlaşma imzalayan tarafların temsilcilerine ve ilgili devlet çalışma müfettişliğine bildirecektir. Toplu sözleşmede, anlaşmada çalışanların durumunuagaraştıran huküm ve koşullar varsa, bunlar hükümsüzdür ve uygulanamaz.

Madde 51. Toplu sözleşmenin, anlaşmanın yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü

Toplu sözleşmenin, anlaşmanın yerine getirilip getirilmediğinin kontrolü, sosyal ortaklığun tarafları, temsilcileri, iş alanındaki ilgili organlar tarafından yerine getirilir.

Tarafların temsilcileri söz konusu kontrolü gerçekleştirirken, bunun için gerekli bilgileri birbirlerine sağlayacaktır.

FASIL 8. ÇALIŞANLARIN İŞLETMENİN YÖNETİMİNE KATILIMI

Madde 52. Çalışanların işletmenin yönetimine katılma hakkı

Çalışanların işletmenin yönetimine doğrudan veya temsilcileri aracılığıyla katılma hakları bu Kanun, diğer federal yasalar, işletmenin kuruluş belgeleri ve toplu sözleşme, anlaşma ile düzenlenir.

Madde 53. Çalışanların işletmelerin yönetimine katılımının ana şekilleri

Çalışanların işletmelerin yönetimine katılımının ana şekilleri aşağıdaki gibi olacaktır:

- Bu Kanun'da veya toplu sözleşmede, anlaşmada öngörülen durumlarda çalışanları temsil eden kurulun görüşünün alınması,
- İş hukuku normlarını içeren yerel normatif yasal aktıların çıkarılması konusunda işverenlerin çalışanları temsil eden kurul ile istişarelerde bulunması,
- çalışanların çıkarlarını doğrudan etkileyen konularda işverenden bilgi alınması,
- işletmenin faaliyetlerine ilişkin konuların işveren ile tartışılması, iyileştirmeye yönelik teklifler sunulması,
- toplu sözleşmelerin, anlaşmaların hazırlanmasına ve bağıtlanması istirak edilmesi,
- bu Kanun'da, işletmenin kuruluş belgelerinde, toplu sözleşmede, anlaşmada veya işletmenin yerel normatif aktlarında belirlenen diğer şekiller.

Çalışan temsilcileri aşağıdaki konularda işverenden bilgi alma hakkına sahip olacaktır:

- işletmenin reorganizasyonu veya kapatılıp tasfiyesi,
- çalışanların çalışma koşullarında değişiklikler yapılmasını gerektiren üretim değişikliklerinin başlatılması,
- çalışanların meslekî eğitimi, yeniden eğitimi, becerilerinin geliştirilmesi,
- bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda, işletmenin kuruluş belgelerinde, toplu sözleşmede, anlaşmada şart koşulan diğer konular.

Çalışan temsilcileri ayrıca, bu tür konulardaki uygun önerilerini işletmenin yönetim organlarına sunma ve bunları dikkate alarak bu tür organların toplantılarına katılma hakkına sahip olacaktır.

V & M - teknik

Üzümlü Birası

Transit Office

FASIL 9. SOSYAL ORTAKLIK TARAFLARININ SORUMLULUKLARI

Madde 54. Toplu pazarlıktan kaçınılması, toplu pazarlık için gerekli bilgilerin sağlanmaması ve toplu sözleşmelerin, anlaşmaların yerine getirilip getirilmединin kontrol edilmemesi durumunda sorumluluk

Tarafların temsilcileri, toplu sözleşmelerin, anlaşmaların bağıtlanması, değiştirilmesi, üzerinde anlaşmaya varılan toplu sözleşmelerin, anlaşmaların bağıtlanmasıın haksız yere reddedilmesi hakkında yapılacak toplu pazarlıklardan kaçınan taraf temsilcileri, federal yasalarda belirlenen miktar ve şekilde para cezası ödemekle yükümlüdürler.

Toplu pazarlık için gerekli bilgileri sağlamamaktan ve toplu sözleşmelerin, anlaşmaların yerine getirilip getirilmedinin kontrolünü sağlamamaktan suçlu olan kişiler, federal yasalarda belirlenen miktar ve şekilde para cezası ödemekle yükümlüdürler.

Madde 55. Toplu sözleşmenin, anlaşmanın ihlâl edilmesi veya yerine getirilmemesi durumunda sorumluluk

İşverenleri temsil eden veya çalışanları temsil eden kişiler, toplu sözleşmede, anlaşmada öngörülen yükümlülükleri ihlâl etmekten veya yerine getirmemekten suçlu bulunmaları hâlinde, federal yasalarda belirlenen miktar ve şekilde para cezası ödemekle yükümlüdürler.

BÖLÜM ÜÇ

KISIM III. İŞ SÖZLEŞMESİ

FASIL 10. GENEL HÜKÜMLER

Madde 56. İş sözleşmesi kavramı. İş sözleşmesinin tarafları

İş sözleşmesi, işveren ile çalışan arasında bağıtlanan ve işverenin üzerinde anlaşmaya varılan işin ifâsi için çalışana iş vermemi, bu Kanun'da, yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda, toplu sözleşmede, anlaşmada ya da iş hukuku normlarını içeren diğer yerel normatif yasal aktılarda öngörülen çalışma koşullarını sağlamayı, çalışana ücretlerini zamanında ve eksiksiz olarak ödemeyi taahhüt ettiği, buna karşın çalışanın da bu iş sözleşmesinde belirtilen işi ifâ edeceğini, çalışacağı işletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerine uyacağını taahhüt ettiği bir anlaşmadır.

İş sözleşmesinin tarafları işveren ve çalışandır.

Madde 57. İş sözleşmesinin içeriği

İş sözleşmesinde şunlar belirtilecektir:

İş sözleşmesini imzalayan çalışanın soyadı, adı ve baba adı ve işverenin ticaret imzası (bireysel bir işveren ise soyadı, adı ve baba adı).

İş sözleşmesinin önemli şartları şunlar olacaktır:

İş & Misyâri (yağlısal departman belirtilecektir),
ercüme Bürosu
Translation Office

- İşe başlama tarihi,
- İşletmenin personel düzenlemelerine veya belirli işlere göre kalifikasyonu belirten mevkinin, mesleğin, ticarî faaliyetin adı. Belirli mevkilerde, mesleklerde veya ticarî faaliyetlerde iş yapılması, federal yasalar kapsamında bazı avantajların sağlanması veya bazı sınırlamalar getirilmesini gerektiriyorsa, bu tür mevkilerin, mesleklerin veya ticarî faaliyetlerin tanımlanması ve bunlara yönelik kalifikasyon gereklilikleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen şekilde onaylanan kalifikasyon referans kitabında yer alan tanımlara ve gerekliliklere karşılık gelecektir.
- çalışanın hakları ve görevleri,
- İşverenin hakları ve görevleri,
- ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işlerle ilgili çalışma koşullarının, bu işler için çalışanlara ödenecek tazminat ve telâfi bedelleri ile sağlanacak faydaların tanımlanması,
- çalışma, dinlenme ve boş zaman rutini (eğer ilgili çalışan için işletmede yürürlükte olan genel kurallardan farklısa),
- emek bedelinin ödenme koşulları (çalışanın taban ücreti veya resmî maaşı, ek ödemeler, ödenekler ve teşvikler de dâhil olmak üzere),
- sosyal sigorta türleri ve iş faaliyetleriyle doğrudan bağlantılı olan şartları.

İş sözleşmesi; deneme süresine yönelik şartları, yasalarla korunan (devlete ait, resmî, ticarî ve diğer türden) sır niteliğindeki verileri ifşa etmemeye şartlarını, çalışana verilecek eğitimin masrafları işverene ait ise çalışanın eğitiminden sonra belirli bir süreyle çalışmakla yükümlü olacağından dair şartları ve bu Kanun'la, yasalarla ve diğer normatif yasal aktılarla, toplu sözleşmeyle, anlaşmalarla karşılaşıldığında çalışanın durumunu kötüleştirmemek kaydı ile daha başka hükm ve koşullar da içerebilir.

İş sözleşmesinin hükm ve koşulları, yalnızca tarafların yazılı rızası ile değiştirilebilecektir.

Süreli bir iş sözleşmesi bağıtlanması hâlinde, iş sözleşmesinin geçerlilik süresi ve bu Kanun'a ve diğer federal yasalara uygun olarak belirli bir süre için iş sözleşmesi bağıtlanması gereklisini oluşturan koşullar (nedenler) belirtecektir.

Madde 58. İş sözleşmesinin süresi

İş sözleşmeleri:

1. süresiz olarak,
2. bu Kanun'da ve diğer federal yasalarda daha başka bir süre belirlenmedikçe, beş yılı aşmayacak şekilde belirli bir süre için (süreli iş sözleşmesi şeklinde) bağıtlanabilir.

Süreli iş sözleşmesi, bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda aksine bir şey belirtilmedikçe, iş ilişkisinin ilgili işin niteliği veya performans koşulları dikkate alınarak belirsiz bir süre için kurulamadığı durumlarda bağıtlanacaktır.

İş sözleşmesinde süre belirtilmemişse, iş sözleşmesi süresiz olarak yapılmış sayılır.

Taraflardan herhanginin iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle fesih talebinde bulunulması ve çalışanın iş sözleşmesinin süresi dolduktan sonra da çalışmaya devam etmesi hâlinde, söz konusu iş sözleşmesi süresiz olarak bağıtlanmış sayılır.

Belirli bir süre için yapılan iş sözleşmeleri, eğer bu iş sözleşmelerindeki süre İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyuşmadığının resmi devlet gözetimi ve kontrolünü yapan organ tarafından belirlenen kriterlere göre yeterli gerekçe olmaksızın belirlenmişse, belirsiz bir süre için bağıtlanmış sayılır.

Süresiz iş sözleşmesi bağıtlanması hâlinde çalışanlara sağlanması gereken hak ve güvenceleri sağlamak için kaçınmak için süreli iş sözleşmesi yapılması yasaktır.

Madde 59. Belirli süreli iş sözleşmesi

Aşağıdaki durumlarda işverenin veya çalışanın inisiyatifiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir:

- geçici olarak işe gelemeyen ancak yasalar gereği işi ve işyeri kendisine tahtıslı olarak muhafaza edilen bir çalışanın yerine geçici olarak başka birisini istihdam etmek üzere,
- geçici (iki aya kadarki) işler için ve ayrıca doğa koşulları nedeniyle işin yalnızca belirli bir dönemde (mevsimde) yapılabildiği mevsimlik işler için istihdam etmek üzere,
- Kuzey Kutbu bölgelerinde veya bu bölgelere eşdeğer yerlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışacak kişileri başka yerlerden buralara getirtmek suretiyle istihdam etmek üzere,
- kazaların, istenmeyen olayların, felâketlerin, salgın hastalıkların, hayvanlar arasında yayılan salgınların önlenmesi ve ayrıca yukarıda belirtilen ve diğer acil durumların sonuçlarının ortadan kaldırılması yönelik acil çalışmalar yapmak için istihdam etmek üzere;
- 40 kişiye kadar (ticarete ve tüketici hizmetlerine yönelik işletmelerde 25 kişiye kadar) personeli olan küçük ölçekli işletmelerde çalışacak kişileri ve ayrıca bireysel işverenlerin yanında çalışacak kişileri istihdam etmek üzere,
- yurtdışındaki bir işe gönderilecek kişileri istihdam etmek üzere,
- işletmenin normal faaliyet kapsamı dışında kalan bir işi yapmak için (yenileme, montaj, devreye alma ve diğer işler) ve ayrıca üretimin veya verilen hizmetin hacminin bilerek geçici olarak (bir yıla kadar) genişletilmesi ile bağlantılı işlerin yapılması için istihdam etmek üzere,
- bilerek önceden belirlenmiş geçici bir süre için kurulmuş olan işletmelerde bilerek önceden belirlenmiş geçici bir işi yerine getirecek kişileri istihdam etmek üzere,
- bilerek önceden belirlenmiş ancak ne zaman uygulanacağı (biteceği) belirli bir tarihe kadar belirlenemeyen geçici bir işi yapmak için işe alınacak kişileri istihdam etmek üzere,
- çalışanların pratik eğitimi ve meslekî eğitimi ile doğrudan bağlantılı işler için istihdam etmek üzere;
- gündüz okullarına giden kişileri istihdam etmek üzere,
- işletmede yan iş olarak part-time çalışacak kişileri istihdam etmek üzere,
- yaş haddinden emekli olmuş kişilerin yanı sıra sağlık nedeniyle tıbben sadece geçici olarak çalıştırılmalarına izin verilen kişileri istihdam etmek üzere,
- Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin
*Yekaterinburga giren kitlesel medya kuruluşlarının, sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarının, sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) icrasına katılan



- diger yaratıcı çalışanları ve profesyonel sporcuları Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşünü de dikkate alarak istihdam etmek üzere,
- araştırmacıları, öğretmenleri ve öğretim görevlilerini ve bir yetkili devlet organının veya bir yerel özerk-hükümet organının yasalarında veya başka bir normatif yasalatkında belirlediği şekilde düzenlenen rekabet sonucunda belirli süreli bir iş için iş sözleşmesi yapılan diğer personeli istihdam etmek üzere,
 - önceden belirlenmiş belirli bir süre için ücretli bir iş olarak seçilerek görev alınan bir kurula veya seçilerek görev alınan bir mevkiye seçilmiş olan kişileri ve ayrıca seçilmiş kurulların üyelerini veya yetkili devlet organlarının veya yerel özerk-hükümet organlarının veya siyasi partilerin ve diğer resmi birliklerinin görevlilerini destekleyici faaliyetlerle doğrudan bağlantılı işlere alınacak kişilere istihdam etmek üzere,
 - kuruluşsal ve hukuki statülerine ve mülkiyet şekillerine bakılmaksızın işletmelerin baş yöneticilerini, yardımcılarını ve baş muhasebecilerini istihdam etmek üzere,
 - resmi istihdam büroları tarafından kamusal işler de dahil olmak üzere geçici işlere atanan kişilere istihdam etmek üzere,
 - federal yasalarda belirtilen diğer durumlarda ilgili kişilere istihdam etmek üzere.

Madde 60. İş sözleşmesinde belirtilmeyen işin yapılmasını isteme yasağı

İşbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda öngörülen durumlar dışında, çalışandan iş sözleşmesinde belirtilmeyen işleri yapmasını istemek yasaktır.

Madde 61. İş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi

İş sözleşmesi; federal yasalarda, diğer normatif yasal aktılarda veya iş sözleşmesinde aksine bir şey belirtilmekçe, çalışan ve işveren tarafından imzalandığı gün veya çalışanın işveren veya temsilcisinin bilgisi dahilinde veya talimatları üzerine işe filen başladığı gün yürürlüğe girecektir.

Çalışan, iş sözleşmesinde belirtilen gün itibariyle işini ifâ etmeye başlar.

İş sözleşmesinde işe başlamak için belirli bir tarih belirtilmemişse, çalışan iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonraki iş günü işe başlayacaktır.

Çalışanın, işe başlama tarihinden sonraki bir hafta içerisinde geçerli bir nedeni olmaksızın işe başlayamaması hâlinde iş sözleşmesi iptal edilir.

Madde 62. İş sicili defterinin düzenlenmesi ve iş ile bağlantılı dokümanların kopyaları

Çalışanın yazılı talebi üzerine, işveren, söz konusu talebin ibrazından sonra en geç üç gün içinde, işe ilgili belgelerin kopyalarını (işe alma emrinin kopyası, işe yeniden atama emirlerinin kopyası, işten çıkışma emrinin kopyası; iş sicili defterinin özeti; ücret kayıtları, işverenin yanında çalıştığı sürelerle ait kayıtlar vb.). İşle bağlantılı belgelerin kopyaları usulüne uygun olarak tasdiklenecek ve ücretsiz olarak çalışana verilecektir.

İş sözleşmesinin feshi üzerine işveren, çalışana işten çıkarıldığı gün (işin son günü) iş sicili defterinin ameğini düzenleyecek ve işçinin yazılı talebi üzerine işe bağlantılı belgelerin kopyalarını verecektir.



Çalışanın iş sicili defterinin, çalışanın işyerinde bulunmaması veya iş sicili defterini şahsen teslim almayı reddetmemesi nedeniyle çalışanın işten çıkarıldığı gün düzenlenmesinin imkânsız olması hâlinde, işveren, iş sicili defterini şahsen teslim alması veya kendisine postalanmasına izin vermesi için çalışana şahsen bildirimde bulunacaktır. Söz konusu bildirimin gönderildiği gün itibarıyle işveren, iş sicili defterinin düzenlenmesinden kaynaklanan gecikmelerden sorumlu olmayacağı.

FASIL 11. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAĞITLANMASI

Madde 63. İş sözleşmesi bağıtlanmasına izin verilen yaşı

On altı yaşını dolduran kişilerle iş sözleşmesi yapılmasına izin verilir.

Temel genel eğitimlerini tamamlamaları veya federal yasalara göre genel eğitim kurumundan ayrılmaları durumunda, kişiler on beş yaşına geldiklerinde iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olacaklardır.

Bir ebeveynin (velinin, vasının) ve bir himaye organının rızasıyla, on dört yaşını dolduran bir öğrenci ile, sağlığına zarar vermeyen ve eğitiminin aksamasına yol açmayan hafif işlerde okul saatleri dışında çalıştırılmak üzere bir iş sözleşmesi yapılabilir.

Sinema sektörü kuruluşlarında, tiyatrolarda, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarında, sirklerde bir ebeveynin (velinin, vasının) ve bir himaye organının rızasıyla, on dört yaşın altındaki kişilerle, sağlıklarına ve ahlakî gelişimlerine herhangi bir zarar gelmeksizin yaratıcı sanatsal faaliyetlere ve (veya) sanatsal performanslara katılmalarının sağlanması için iş sözleşmesi yapılmasına izin verilmiştir.

Madde 64. İş sözleşmesi bağıtlanmasına yönelik güvenceler

İş sözleşmesi bağıtlanmasıının haksız yere reddedilmesi yasaktır.

İş sözleşmesinin imzalanmasında; cinsiyete, ırka, ten rengine, milliyete, dile, kökene, mülkiyete, sosyal ve resmi statüye, yerleşim yerine (lojmanda veya ikâmet yerinde kayıt olması veya kayıt olmaması da dâhil) veya çalışanların meslekî nitelikleriyle bağlantılı olmayan diğer faktörlere bağlı olarak doğrudan veya dolaylı olarak herhangi kısıtlama yapılmasına veya doğrudan veya dolaylı herhangi bir avantaj sağlanması, federal yasalarda öngörülen durumlar dışında, izin verilmez.

Kadınların hamilelikleri veya çocukların olması nedeniyle kendileriyle bir iş sözleşmesi bağıtlanmasıının reddedilmesine izin verilmez.

Bir önceki işyerinden yazılı olarak davet edilerek istihdam edilmek istenen çalışanlarla iş sözleşmesi yapılması, önceki işyerinden ayrıldıkları günden itibaren bir ay süreyle reddedilemez.

İşveren, kendisiyle iş sözleşmesi yapılmasının reddedildiği kişiyi, reddedilme nedenleri hakkında yazılı olarak bilgilendirecektir.

Kendisiyle iş sözleşmesi yapılması reddedilen kişi, bu kararın hakkaneliği konusunda mahkemeye başvurabilir.



Madde 65. İş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli belgeler

Bir iş sözleşmesinin yapılabilmesi için çalışanın aşağıdaki belgeleri işverene ibraz etmesi gereklidir:

- bir pasaport veya daha farklı bir kişisel kimlik belgesi,
- bir iş sözleşmesinin ilk kez imzalandığı veya çalışanın ikincil bir işte çalışmaya başladığı durumlar hariç, bir iş sicili defteri,
- devlet emeklilik sigortası sigorta belgesi,
- askerî sicil belgeleri – celp çağrıları yapılan ve askere alınmaya tabii olan çalışanlar için,
- özel bilgi veya özel eğitim gerektiren işler için bir diploma veya bir eğitim, kalifikasyon veya özel eğitim sertifikası.

Bazı durumlarda işveren tarafından ek belgeler de istenebilir. Ek belgelerin gereklilik gerekmediği ve gerekiyorsa da türü, işin özelliklerine, bu Kanun'a, diğer federal yasalara ve Rusya Federasyonu Başkanı'nın ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararnameleri ile belirlenir.

Bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda, Rusya Federasyonu Başkanı'nın ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararnamelerinde belirtilen belgelerin dışında çalışanlardan ek belge talep etmek yasaktır.

İşveren, ilk kez bir iş sözleşmesi yapan çalışana bir iş sicili defteri ve devlet emeklilik sigortası sigorta sertifikası düzenlemekle yükümlüdür.

Madde 66. İş sicili defteri

Standart tipteki bir iş sicili defteri, bir çalışanın emek faaliyetlerinin ve kıdeminin kaydedilmesine yönelik bir ana belgedir.

İş sicili defterlerinin doldurulması ve saklanması ve işverenlere iş sicili defterlerinin sağlanması için bir form ve bununla ilgili yönetmelikler Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

İşverenler (gerçek kişi olan işverenler hariç), bir işletmede beş günden fazla çalışan tüm çalışanların iş sicili defterlerini, o işletmenin söz konusu çalışanların birincil işyeri olduğunu varsayıp tutacaktır.

Çalışanın kimliği, işe ilgili görevleri, farklı bir kalıcı işe kaydırılması, işten çıkarılması ile ilgili bilgilerin yanı sıra iş sözleşmesinin fesih nedenleri ve işte kaydedilen ilerleme için verilen ödüller, iş sicili defterine kaydedilecektir. Görevden alınmanın disiplin cezası anlamına geldiği durumlar dışında, para cezaları ve diğer cezalarla ilgili bilgiler iş sicili defterine kaydedilmmez.

İkincil bir işyerilarındaki bilgiler, çalışanın talebi üzerine birincil işyerinde iş sicili defteri kaydedilebilir, ki böyle bir durumda çalışanın gerçekten ikincil bir işyerinde çalıştığını kanıtlayan uygun bir belge temin etmek istediği varsayıılır.

İş sözleşmesinin fesih nedenine ilişkin kayıtlar iş sicili defterine, bu Kanun'da veya bu Kanun'un ilgili maddesine veya bir kısmına veya farklı bir federal yasaya atıfta

bulunularak farklı bir federal yasada öngörülen formülasyon ve düzenlemelere göre düşülecektir.

Madde 67. İş sözleşmesinin şekli

İş sözleşmesi yazılı olarak yapılır. İş sözleşmesi iki nüsha hâlinde düzenlenir. Her nüsha her iki tarafça da imzalanır. İş sözleşmesinin bir nüshası çalışana verilir, diğeri işverende kalır.

Belirlenen şekilde düzenlenmemiş olan bir iş sözleşmesi, çalışanın işe başlaması ve işveren veya işveren temsilcisi işe başladığını bildirmesi veya çalışanın işverenin veya işveren temsilcisinin emriyle çalışmaya başlaması durumunda zımnem yapılmış sayılır. Çalışanın işe filen kabul edilmesi durumunda, işveren, çalışanın filen işe kabul edildiği günden itibaren en geç üç gün içinde yazılı olarak bir iş sözleşmesi yapmak zorundadır.

Çeşitli kategorilere mensup çalışanlarla iş sözleşmeleri bağıtlanması durumunda, yasalar ve diğer normatif yasal aktlar, iş sözleşmesi bağıtlama olasılığının veya bağıtlanacak iş sözleşmesinin koşullarının bu anlaşmalarda işveren tarafı olmayan ilgili kişilere veya makamlara bildirilmesini veya iş sözleşmesinin daha fazla nüsha hâlinde düzenlenerek bunlara da gönderilmesini öngörebilir.

Madde 68. İşe alım sürecinin tamamlanması

İşe alım süreci resmi olarak, iş sözleşmesinin bağıtlanmasıından sonra işveren tarafından verilecek bir iş alma emriyle tamamlanır. Bu işe alma emrinin içeriği, yapılan iş sözleşmesinin koşullarına uygun olmalıdır.

İşe alma emri işveren tarafından düzenlenir ve iş sözleşmesinin akdedildiği günden itibaren üç gün içinde çalışana duyurulur. Çalışan tarafından işi alınmayı kabul ettiğine dair yazılı bir onay gereklidir. İşveren, çalışanın talebi üzerine çalışana bu işe alma emrinin noter tasdikli bir kopyasını verecektir.

İşveren, çalışanı, işe alındığı işletmenin dâhili çalışma yönetmelikleri, çalışanın iş faaliyetiyle ilgili diğer normatif yasal aktlar ve toplu sözleşme şartları hakkında bilgilendirecektir.

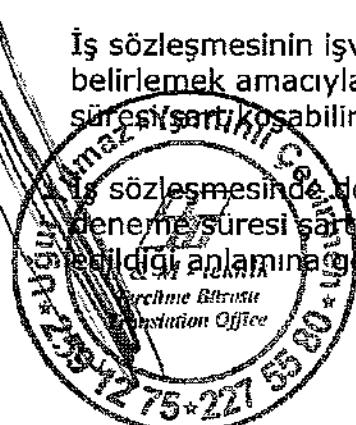
Madde 69. İş sözleşmesi bağıtlanabilmesi için gerekli sağlık muayenesi

İş sözleşmesinin bağıtlandığı tarihte on sekiz yaşından küçük olan kişiler ile diğer kişiler, bu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirtilen durumlarda, zorunlu ön sağlık muayenesinden geçirilecektir.

Madde 70. İşe alınma hâlinde deneme süresi şartı

İş sözleşmesinin işveren tarafı, çalışanın işe alınacağı mevkiye uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla çalışanın becerilerini ve yeteneklerini test etmek için bir deneme süresi şartı kabul edebilir.

İş sözleşmesinde deneme süresi şartı belirtilmelidir. İş anlaşmasında herhangi bir deneme süresi şartı belirtilmemişse, bu, çalışanın deneme süresi olmaksızın kabul edildiği anlamına gelir.



Deneme süresi boyunca çalışan bu Kanun'a, yasalara, diğer normatif yasal aktılara, iş hukuku normlarını içeren diğer yerel normatif yasal aktılara, toplu sözleşmeye ve tretelere tâbî olacaktır.

Aşağıdaki kategorilere dâhil olan kişiler için deneme süresi konamaz:

- teklif edilen iş mevkîinde yasal düzenlemelere göre yapılan bir yarışma sonrasında istihdam edilenler,
- hamile kadınlar,
- on sekiz yaşın altındaki kişiler,
- küçük, orta ve üst düzey meslekî eğitim kurumlarından mezun olduktan sonra seçilen uzmanlık alanında ilk işine giren kişiler,
- seçimle gelinen ücretli bir pozisyonuna seçilen (ayrılan) kişiler
- işverenler arasındaki bir anlaşmaya göre farklı bir işverenden kaydırıldıktan sonra ilgili işe davet edilen kişiler,
- bu Kanun'da, diğer federal yasalarda ve toplu sözleşmelerde belirtilen diğer kategorilere dâhil olanlar.

Federal yasalarda farklı bir süre belirtilmemişse, deneme süresi üç ayı geçemez. Federal yasalarda aksi belirtildikçe, işletmelerin baş yönetici ve yardımcıları ile baş muhasebecisi ve yardımcıları, bağlı kuruluşlarının, temsilcilik ofislerinin ve diğer ayrı yapısal departmanlarının baş yönetici için bu deneme süresi altı ayı geçemez.

Çalışanın geçici olarak çalışmadığı süreler (çalışanın geçici olarak iş göremezlik süresi) ve çalışanın filen işe gelmediği diğer süreler, deneme süresinin bir parçası olarak kabul edilmez.

Madde 71. Deneme süresinin sonunu

İşveren, deneme süresi boyunca çalışanın performansından memnun olmazsa, deneme süresi daha sona ermeden çalışanla iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. İşveren, iş sözleşmesini feshettiğini fesih tarihinden en az üç gün önce yazılı olarak çalışana bildirecektir. İşveren, bu bildirimde, deneme süresi sonuçlarının neden olumsuz olarak değerlendirildiğini gereğeleriyle belirtecektir. İşverenin kararından memnun olmaması hâlinde çalışanın mahkemeye başvurma hakkı vardır.

Deneme süresinin sonuçlarının olumsuz olması durumunda, iş sözleşmesi işçi sendikası kurulunun görüşü alınmaksızın ve fesih tazminatı ödenmeksızın feshedilebilir.

Deneme süresi sona erdikten sonra çalışanın işine yapmaya devam etmesine müsaade edilirse, deneme süresinin sonuçlarının olumlu olduğu kabul edilir ve iş sözleşmesinin fesi sadece genel nedenlerle mümkündür.

Çalışan, deneme süresinde teklif edilen işin kendisine uygun olmadığına karar verirse, iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetme hakkı vardır. Çalışan, fesih tarihinden üç gün önce işverene fesih bildiriminde bulunmalıdır.

FASIL 12. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

Madde 72. Çalışanın başka bir kalıcı işe kaydırılması ve çalışanın başka bir çalışma mahalliye nakledilmesi



Çalışanın, işveren tarafından aynı işletme bünyesindeki farklı bir kalıcı işe kaydırılması, yani örneğin yaptığı işin değiştirilmesi veya iş sözleşmesinin önemli koşullarının değiştirilmesi gibi, veya farklı bir kalıcı işe, farklı bir işletmeye kaydırılması veya aynı işletmeyle birlikte farklı bir bölgeye kaydırılması, ancak çalışanın yazılı onayı ile mümkündür.

İşveren, sağlık muayenesi sonuçlarına göre farklı bir işe ihtiyaç duyan çalışanı aynı işletme bünyesinde mevcut olan farklı bir müsait iş mevkiine kaydirmak zorundadır. Bu farklı iş mevkiine kaydırma çalışan için sağlık muayenesinin sonuçlarına göre sağlık durumundan dolayı zararlı olmamalıdır. Bu kaydırma için çalışanın onayı gereklidir. Çalışanla kaydırma konusunda anlaşma sağlanamazsa veya işletme bünyesinde çalışanın durumuna uygun farklı bir müsait iş mevkisi yoksa, iş sözleşmesi İşbu Kanun'un 77nci maddesinin 8inci fıkrasına göre feshedilebilir.

Çalışanın aynı işletme bünyesindeki farklı bir çalışma mahalline kaydırılması, çalışanın aynı işletmenin aynı bölgedeki farklı bir yapısal departmanına kaydırılması ve çalışanın farklı bir makineyle veya agregaya çalışmasının emredilmesi, yaptığı işin değişmesine ve (veya) iş sözleşmesinin önemli koşullarında değişikliğe yol açmadığı sürece başka bir kalıcı işe kaydırma sayılmasız.

Madde 73. İş sözleşmesinin önemli koşullarının değişmesi

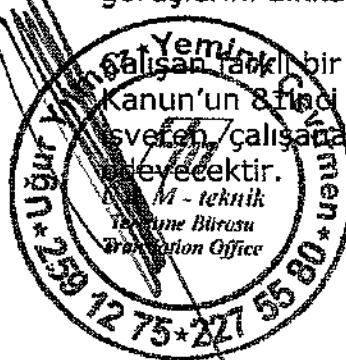
Çalışanın ifâ ettiği işin değişmemesiyle birlikte çalışma ortamının organizasyonel veya teknolojik açıdan değişmesiyle bağlı olarak nedenlerden dolayı çalışan, iş sözleşmesinin önemli koşullarında değişiklik yapılmasını talep etme sahiptir.

Bu Kanun veya diğer federal yasalar farklı bir düzen ve usul uygulanmasını gerektirmediği sürece işveren bu değişiklikleri yürürlüğe girmelerinden en az iki ay önce çalışana yazılı olarak bildirecektir.

Çalışan yeni ortamda çalışmaya devam etmeyi kabul etmezse, işveren tarafından çalışana aynı işletme bünyesinde mevcut olan farklı bir müsait iş mevkiinde çalışmayı yazılı olarak teklif edecektir. Bu iş mevkii, çalışanın sağlık muayenesi sonuçlarına göre kalifikasyonuna ve sağlık durumuna uygun olmalıdır. Böyle farklı bir müsait iş mevkii yoksa, işveren, çalışana, sağlık muayenesi sonuçlarına göre kalifikasyonuna ve sağlık durumuna uygun olan daha düşük bir mevkide yapabileceği başka bir işi teklif edecektir.

Eğer çalışanın durumuna uygun farklı bir müsait iş mevkii yoksa ve çalışan da kendisine teklif edilen başka bir işi yapmayı reddederse, iş sözleşmesi İşbu Kanun'un 77nci maddesinin 7nci fıkrasına göre feshedilebilir.

Bu maddenin 1inci fıkrasında belirtilen olayların çalışanların toplu olarak işten çıkarılmasına yol açabileceği durumlarda, işveren, işyerlerini muhafaza edebilmek için altı aya kadar kısa (yarı zamanlı) çalışma rejimini başlatma hakkına sahiptir. Böyle bir durumda işveren, işletme bünyesindeki seçilmiş işçi sendikası temsilcilerinin görüşlerini dikkate alacaktır.



Çalışan işte bir rejimde çalışmaya devam etmeyi reddederse, iş sözleşmesi bu Kanun'un 87nci maddesinin 2nci fıkrasına göre feshedilebilir. Böyle bir durumda işveren, çalışana gerekli güvenceleri sağlayacak ve ilgili tazminat ve telâfi bedellerini verecektir.

İşveren, işletme bünyesindeki seçilmiş işçi sendikası temsilcilerinin görüşlerini dikkate alarak kısa (yarı zamanlı) çalışma rejimini iptal edebilir.

İş sözleşmesinin önemli koşulları, çalışanın mevkisini toplu sözleşmenin koşullarına göre kötüleştirecek şekilde değiştirilemez.

Madde 74. Teknik gereklilik durumunda başka bir işe geçici olarak kaydırma

Teknik gereklilik durumunda, işveren, çalışanı bir aydan uzun olmamak üzere, aynı işletme bünyesindeki iş sözleşmesinde belirtilmeyen başka bir iş mevkii'ne nakletme hakkına sahiptir. Böyle bir durumda ücret yeni iş mevkisine göre ödenecek olmakla birlikte önceki iş mevkisindeki ortalama ücretlerden daha az olamaz. Bu tür bir kaydırma; bir felaketin veya teknik kazanın önlenmesi veya bir felaketin, teknik kazanın veya bir doğal afetin sonuçlarının ortadan kaldırılması, kazaların önüne geçirilmesi, (ekonomik, teknik, teknolojik veya organizasyonel nedenlerle işin geçici olarak durdurulması, malın tahrip olması veya hasar görmesi ve bir çalışanın değiştirilmesi durumlarında) atıl kapasite ortaya çıkmasının önlenmesi amacıyla mümkündür. Çalışan, tıbbî muayene sonuçlarına göre sağlık durumu bakımından uygun olmayan bir iş mevkii'ne nakledilemez.

Çalışan, bir başka çalışanın işini yapmak üzere farklı bir iş mevkii'ne bir yıl içerisinde (1 Ocak - 31 Aralık arasında) bir aydan daha uzun bir süre için kaydırılamaz.

Çalışan, yazılı onayı ile daha düşük kalifikasyon gerektiren bir iş mevkii'ne nakledilebilir.

Madde 75. İşletmenin mülkiyet sahibinin değişmesi, hukuki şeklinin değişmesi ve yeniden yapılandırılması durumlarında iş ilişkisi

Bir işletmenin mülkiyet sahibi değiştiğinde, işletmenin yeni sahibi, mülkiyet haklarını elde edildiği tarihten itibaren en geç üç ay içinde işletmenin baş yönetici, yardımcıları ve baş muhasebecisi ile bağışlanmış olan iş sözleşmelerini feshetme hakkına sahiptir.

İşletmenin mülkiyet sahibinin değişmesi, işletmede istihdam edilmiş olan diğer çalışanlarla olan iş sözleşmesinin feshi için bir gerekçe teşkil etmez.

Çalışan, işletmenin mülkiyet sahibinin değişmesi nedeniyle işte çalışmaya devam etmeye reddederse, iş sözleşmesi bu Kanun'un 77nci maddesinin 6ncı fıkrasına göre feshedilebilir.

İşletmenin mülkiyet sahibi değişirse, çalışan sayısı ancak mülkiyet haklarının devri resmi olarak tescil edildikten sonra azaltılabilir.

İşletmenin hukuki şeklinin değişmesi ve yeniden yapılandırılması (başka bir işletmeye birleşme, başka bir işletmeye bağlanma, bölünme, dönüşme, ayrılma) durumlarında çalışanın rızası ile iş ilişkisi devam ettirilebilir.

Çalışan, bu maddenin 5inci fıkrasında tanımlanan durumlarda işte çalışmaya devam etmeye reddederse, iş sözleşmesi bu Kanun'un 77nci maddesinin 6ncı fıkrasına göre

Madde 76. İsten çıkışma

Çalışan - teknik
Personel Bürosu
Translation Office



İşveren, aşağıdaki durumlarda çalışanı işten çıkarmak (işini ifâ etmesini yasaklamak) zorundadır:

- İşyerinde alkollü, uyuşturucu almış durumda veya daha başka bir sarhoşlik durumundaysa,
- İşgúcünün korunmasına yönelik eğitim ve bilgi testini tamamlamamışsa,
- Zorunlu bir ön veya periyodik sağlık muayenesini yaptırmamışsa,
- Sağlık muayenesi sonuçlarına göre çalışanın iş sözleşmesinde tanımlanan işi ifâ etmesini engelleyen karşıt göstergeler mevcutsa,
- Yetkili makamlar veya yetkililer tarafından talep edilirse, federal yasalar veya diğer normatif yasal aktlar kapsamında yetkili olduğu durumlarda ve diğer federal yasalar veya diğer normatif yasal aktlarda belirtilen durumlarda.

İşveren, işten çıkarılmaya (iş ifâ etmenin yasaklanması) neden olan faktörler ortadan kalkana kadar çalışanı işten çıkarabilir (çalışanın işini ifâ etmesini yasaklayabilir).

Federal yasalarda ve diğer normatif yasal aktlarda belirtilmiş olan durumlar dışında, işten çıkıştırma süresi (iş ifâ etmenin yasaklandığı süre) boyunca çalışmaya ücret ödenmez. Çalışan, eğitimini tamamlamaması veya işgúcünün korunması alanındaki beceri ve bilgi testinde başarısız olunması veya zorunlu ön veya periyodik sağlık muayenesinin olumsuz sonuç vermesi nedeniyle işten çıkarılırsa, ancak bu durum çalışanın bir kusurundan kaynaklanmıyorsa, o zaman çalışmaya atıl kaldığı süre için ücreti ödenir.

FASIL 13. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONLANDIRILMASI (FESİH)

Madde 77. İş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi) için genel sebepler

İş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi) için genel sebepler şunlardır:

1. İş sözleşmesinin tüm tarafların mutabakatıyla (İşbu Kanun'un 78inci maddesi),
2. İş ilişkisinin filen devam ettiği ve taraflardan hiçbirinin sonlandırma (fesih) talep etmediği durumlar hariç, iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi üzerine (İşbu Kanun'un 58inci maddesinin, 2nci fıkrası),
3. İş sözleşmesinin çalışanın inisiyatifiyle feshi durumunda (İşbu Kanun'un 80inci maddesi),
4. İş sözleşmesinin işverenin inisiyatifiyle feshi durumunda (İşbu Kanun'un 81inci maddesi),
5. Çalışanın başka bir işverenin yanındaki bir işe kaydırılması veya çalışanın talebi üzerine veya çalışanın rızasıyla seçtiği bir işe (mevkije) nakli hâlinde,
6. İşletmenin mülkiyet sahibinin değişmesi, hukuki şeklinin değişmesi ve yeniden yapılandırılması nedeniyle çalışanın işte çalışmaya devam etmeyi reddetmesi durumunda (İşbu Kanun'un 75inci maddesi),
7. İş sözleşmesinin önemli koşullarındaki değişiklikler nedeniyle çalışanın işte çalışmaya devam etmeyi reddetmesi durumunda (İşbu Kanun'un 73üncü maddesi),

8. Sağlık muayenesi sonuçlarına göre çalışanın sağlık durumu nedeniyle farklı bir iş mevkii'ne naklolmayı reddetmesi durumunda (İşbu Kanun'un 72nci maddesi, 2nci fıkrası),

9. İşverenin farklı bir bölgeye taşınması nedeniyle çalışanın farklı bir iş mevkii'ne naklolmayı reddetmesi durumunda (İşbu Kanun'un 72nci maddesi, 1inci fıkrası),

10.tarafların iradesine bağlı olmayan keyfiyetlerde (İşbu Kanun'un 83üncü maddesi),

11.iş sözleşmesi bağıtlanmasına yönelik olarak bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirlenen düzenlemenin işin ifâya devam edilmesinin artık mümkün olamayacağı şekilde ihlâl edilmesi durumunda (İşbu Kanun'un 84üncü maddesi).

İş sözleşmesi bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilmiş olan diğer nedenlerle de feshedilebilir.

Her halükarda, çalışanın işte çalıştığı son gün işten çıkarılma günü olarak kabul edilir.

Madde 78. İş sözleşmesinin tüm tarafların karşılıklı mutabakatıyla feshi

İş sözleşmesi, tüm tarafların karşılıklı mutabakatıyla her zaman feshedilebilir.

Madde 79. Belirli sabit süreli bir iş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi)

Belirli sabit süreli bir iş sözleşmesi, geçerlilik süresinin sona ermesiyle sonlandırılabilir (feshedilebilir). Çalışan, işten çıkarılmadan en geç üç gün önce iş sözleşmesinin sona erdiği konusunda yazılı olarak bilgilendirilecektir.

Belirli bir işin tamamlanmasına kadar geçen süre için yapılan iş sözleşmesi o işin tamamlanmasıyla sonlandırılabilir (feshedilebilir).

Geçici bir süre için işe gelemeyen bir çalışanın yerine çalışmak üzere geçici süre için yapılan iş sözleşmesi, geçici süreyle işe gelemeyen çalışanın işine geri dönmesiyle birlikte sonlandırılabilir (feshedilebilir).

Mevsimlik bir işin ifâsi için bağıtlanan iş sözleşmesi mevsimin sona ermesiyle birlikte sonlandırılabilir (feshedilebilir).

Madde 80. İş sözleşmesinin çalışanın talebi üzerine feshi (gönüllü işten ayrılma)

Çalışanın iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır. Çalışan, iş sözleşmesini feshetmeden en az iki hafta önce işvereni iş sözleşmesini feshedeceğine dair yazılı olarak uyaracaktır.

İş sözleşmesi, fesih ihbar süresinin sona ermesinden önce de, işveren ile çalışan arasında karşılıklı mutabakatla feshedilebilir.

Çalışanın iş sözleşmesini feshetmek (gönüllü işten ayrılmak) istemesinin sebebinin, çalışanın işini sürdürmesini engelleyen (emeklilik, eğitim kurumuna kayıt ve diğer haller gibi) olaylardan kaynaklanması durumunda veya iş mevzuatının ve iş hukuk normlarını içeren diğer normatif yasal aktların, toplu sözleşme hükümlerinin, uzlaşmaların veya iş sözleşmesinin işveren tarafından ihlâl edilmesi durumunda işveren, iş sözleşmesini çalışanın fesih talebinde belirtilen sürede feshedecektir.

*Yemi
Çalışan, çalışma bildirim süresi boyunca fesih talebini geri çekebilir. Böyle bir durumda, İşbu Kanun'a veya diğer federal yasalara göre bir iş sözleşmesi bağıtlandıktan sonra iatlı işe alınması reddedilemeyecek olan başka bir çalışanın o iş mevkiine yazılı olarak dairet edilmiş olduğu durumlar dışında, işten çıkışma gerçekleşmez.

1 - teknik
Tümleme Bürosu
Translation Office

Çalışanın, fesih bildirim süresinin sona ermesi üzerine iş bırakma hakkı vardır. Çalışanın isteki son gününde, işveren, çalışanın yazılı talebi üzerine iş sicili defterini ve işe ilgili diğer belgeleri çalışana iade edecek ve son ödemesini yapacaktır.

Fesih ihbar süresinin bitiminde iş sözleşmesi feshedilmemişse ve çalışan da işten çıkışma konusunda ısrar etmiyorsa, iş sözleşmesi yeniden başlatılır.

Madde 81. İş sözleşmesinin işverenin inisiyatifiyle feshi

İş sözleşmesi, aşağıdaki durumlarda işveren tarafından feshedilebilir:

1. işveren bir gerçek kişi ise, işletmesini kapatması veya faaliyetine son vermesi durumunda,
2. bir işletmedeki çalışan sayında azaltmaya gidilmesi durumunda,
3. aşağıdaki nedenlerden dolayı çalışanın görevli olduğu mevkiye veya yaptığı işe uygun olmaması:
 - a) sağlık muayenesi sonucuna göre sağlık nedenlerinden ötürü,
 - b) meslekî yeterlilik ölçümlerine göre kalifikasyonunun yetersiz kalmasından ötürü
4. işletmenin mülkiyet sahibi değişmesi durumunda (ki böyle bir durumda işveren, yalnızca işletmenin baş yönetici, yardımcıları ve baş muhasebeci ile bağıtlanmış olan iş sözleşmelerini feshetme hakkına sahiptir)
5. çalışanın, bir disiplin cezası almış olduğu hâlde, işini makul bir mazereti olmaksızın mükerrer ifâ etmemesi durumunda,
6. işe ilgili görevlerin çalışan tarafından aşağıdaki sebeplerden dolayı bir kez dâhi olsa ihlâl edilmesi durumunda:
 - a) işten kaytarma (makul bir mazereti olmaksızın bir iş günü boyunca birbirini izleyen dört saatten daha uzun bir süre işte bulunmama)
 - b) işyerinde alkollü, uyuşturucu almış durumda veya daha başka bir sarhoşluk durumunda olma,
 - c) çalışanın işi vesilesiyle öğrendiği, yasalarla korunan (devlete ait, resmi, ticari ve diğer türden) sırlarının verileri yetkisiz bir biçimde ifşa etme,
 - d) çalışan tarafından hırsızlık (küçük hırsızlık dâhil), zimmetine para geçirme, emniyeti suistimal (görevi kötüye kullanma), kasıtlı hasar veya mülke zarar verme suçlarının işlenmesi, ki olayların mahkemenin geçerli bir ceza kararı ile veya idarî cezası uygulama yetkisine sahip resmi bir makamın kararı ile tespit edilmiş olması gereklidir,
 - e) işgâcının korunmasına yönelik düzenlemelerin ihlâl edilip bu ihlâlin (iş kazası, hasar, felaket gibi) feci sonuçlara yol açmış veya kesinlikle böyle sonuçlara yol açacak olması,
7. para veya ayn karşılığı çalışan bir çalışanın, işverenin kendisine olan güvenini kaybedecek şekilde kusurlu eylemlerde bulunması durumunda,
8. pedagojik bir iş yapan bir çalışanın, görevini yerine getirmesini artık imkânsız hâle getirecek şekilde ahlâka aykırı bir eylemde bulunması durumunda,
9. bir işletmenin (veya bağlı kuruluşunun, temsilcilik ofisinin) baş yöneticisinin, yardımcılarının ve baş muhasebecisinin, işletmenin mal güvenliğinin ihlâline, işletmenin mallarının haksız yere kullanılmasına veya diğer zararlara yol açan aykırı bir karar verilmesi durumunda,
10. bir işletmenin (veya bağlı kuruluşunun, temsilcilik ofisinin) baş yöneticisinin veya baş yönetici yardımcılarının işleriyle ilgili görevlerini tek bir kez dâhi olsa da etmeleri durumunda,



- 11. çalışan tarafından işverene sahte belgeler sunulması veya bir iş sözleşmesi imzalanması için kasıtlı olarak yanlış bilgi verilmesi durumunda,
- 12. eğer ifâ olunan iş devlet sırına erişimi gerektiriyorsa, devlet sırına erişimin sona ermesi durumunda,
- 13. bir işletmenin baş yöneticiyle veya bir işletmenin eşyetkili icra kurulu üyeleriyle bağıtlanan bir iş sözleşmesinde belirtilen durumlarda,
- 14. bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilmiş olan diğer durumlarda.

Çalışanın bu maddenin 2nci ve 3üncü fıkralarında belirtilen nedenlerden dolayı işten çıkarılmasına, eğer çalışanın kendi rızası ile başka bir iş mevkii'ne kaydırılması imkânsız ise izin verilir.

Çalışanın geçici olarak iş göremez olduğu süre boyunca ve çalışanın içinde olduğu süre boyunca işverenin inisiyatifiyle işten çıkarılmasına izin verilmey (bir işletmenin kapatılıp tasfiyesi veya işveren bir gerçek kişi ise faaliyetine son vermesi halleri hariç).

Bir işletmenin başka bir bölgede bulunan bir bağlı kuruluşun, temsilcilik ofisinin veya daha başka bir yapısal departmanın faaliyetini sona ermesi durumunda, işletmenin o bağlı kuruluşun, temsilcilik ofisinin veya yapısal departmanın çalışanları ile bağıtlamış olduğu iş sözleşmelerinin feshi, işletmenin kapatılıp tasfiyesi hâlinde iş sözleşmeleri hangi kuralara göre feshedilmesi gerekiyorsa o kuralara göre feshedilir.

Madde 82. İş sözleşmesinin işverenin inisiyatifiyle feshi sürecine seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun katılma zorunluluğu

Personel veya çalışan sayısının azaltılmasına ve çalışanlarla bağıtlanmış olan iş sözleşmelerinin olası feshine ilişkin bir karar alınırsa, bu Kanun'un 81inci maddesinin 2nci fıkrasına göre işveren, ilgili önlemlerin başlatılmasından en geç iki ay önce, ancak personel veya çalışan sayısının azaltılmasına ilişkin karar çalışanların toplu olarak işten çıkarılmasına yol açabilecekse, ilgili önlemlerin başlatılmasından en geç üç ay önce bu karar hakkında seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kuruluna yazılı olarak bilgi verecektir. Toplu işten çıkışma kriterleri, sektörel ve (veya) teritorial anlaşmalarda tanımlanmıştır.

Bir işçi sendikasına üye olan çalışanların bu Kanun'un 81inci maddesinin 3üncü fıkrasının b) bendi ve 5inci fıkrası uyarınca işten çıkarılması ancak bu Kanun'un 373üncü maddesine göre o işletmedeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşü alınarak mümkündür.

Bu Kanun'un 81inci maddesinin 3üncü fıkrasının b) bendine göre bir çalışanın kalifikasyonunun yetersiz kalmasından ötürü işten çıkışmasına yol açabilecek meslekî yeterlilik ölçümüleri sırasında, meslekî yeterlilik ölçüm komitesinin en az bir Üyesi, ilgili seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunu temsil etmelidir.

Bir işletmenin bağıtladığı toplu sözleşmede, iş sözleşmelerinin işverenin inisiyatifiyle feshi ile bağlantılı soruların sorulmasına o işletmedeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun zorunlu katılımı için farklı bir düzen ve usul belirlenmiş olabilir.

Madde 83. İş sözleşmesinin tarafların iradesine bağlı olmayan koşullar nedeniyle sonlandırılması (feshi)



İş sözleşmesi tarafların iradesine bağlı olmayan aşağıdaki koşullar nedeniyle sonlandırılmak (feshedilmek) zorundadır:

1. Çalışanın askerlik hizmetine alınması veya bir çalışanın askerlik hizmetinin yerini alacak alternatif bir kamu hizmetine nakledilmesi durumunda,
2. aynı işi daha önce de yapmış olan bir çalışanın devlet çalışma müfettişliği veya mahkeme kararıyla daha önceki işine iadesi durumunda,
3. ilgili mevki için seçim yapılmaması durumunda,
4. çalışanın, geçerli bir mahkeme kararına göre önceki görevlerini yerine getirmeye devam etme olasılığını ortadan kaldırın bir cezaya mahkum edilmesi durumunda,
5. sağlık muayenesi sonuçlarına göre çalışanın çalışamayacak durumda olduğunun değerlendirilmesi durumunda,
6. çalışanın veya, işveren gerçek bir kişi ise, işverenin ölümü ve kayıp ilân edilmiş olması durumunda,
7. iş ilişkisinin devamını engelleyen ve Rusya Federasyonu Hükümeti veya ilgili Rusya Federasyonu halkın hükümet yetkilisinin kararı ile olağanüstü hal olarak tanımlanan (savaş, felâket, doğal afet, ağır kaza, salgın ve diğer acil durumlar gibi) acil bir durumun meydana gelmesi durumunda.

Bu maddenin 2nci bendinde liste hâlinde verilmiş olan sebeplerden ötürü, çalışanın rızası ile başka bir işe naklinin mümkün olmadığı durumlarda çalışanla yapılmış olan iş sözleşmesinin sonlandırılmasına (feshine) izin verilir.

Madde 84. İş sözleşmesinin, bağıtlanmasına yönelik olarak bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilmiş olan zorunlu düzenlemelerin ihlali nedeniyle sonlandırılması (feshi)

İş sözleşmesi, bağıtlanmasına yönelik olarak bu Kanun'da (İşbu Kanun'un 77nci maddesi, 11inci fikrası) veya diğer federal yasalarda belirtilmiş olan zorunlu düzenlemelerin, aşağıdaki durumlarda çalışanın işine devam etmesini artık imkânsız hâle getirecek şekilde ihlâl edilmesi hâlinde sonlandırılır (feshedilir):

- kendisiyle iş sözleşmesi bağıtlanmış bulunan bir çalışanın belirli bir mevkide çalışmasının veya belirli faaliyetleri icra etmesinin geçerli bir mahkeme kararıyla yasaklanması durumunda,
- kendisiyle iş sözleşmesi bağıtlanan bir çalışanın sağlık muayenesi sonuçlarına göre sağlık durumu nedeniyle ilgili işi ifâ etmesinin yasaklanması durumunda,
- federal yasalara veya normatif yasal aktılara göre bir işi ifâ edebilmek için özel bilgi veya eğitim gerekliliği olduğu hâlde, bunu kanıtlayacak gereklî eğitim belgelerinin bulunmaması durumunda,
- federal yasalarda belirtilmiş olan diğer durumlarda.

Bu maddenin birinci fikrasında belirtilen durumlarda, çalışanın mevcut başka bir müsait işe naklinin mümkün olmadığı durumlarda iş sözleşmesi çalışanın yazılı onayıyla sonlandırılabilir (feshedilebilir).

İş sözleşmesinin bu Kanun'un 77nci maddesinin 11inci fikrasına göre sonlandırılması (feshi) durumunda, eğer iş sözleşmesinin bağıtlanmasına yönelik zorunlu düzenlemelerin ihlali çalışanın bir kusurundan kaynaklanmamışsa, işveren tarafından çalışanla orta bir aylık ücreti tutarında olan bir işten çıkışma (kâdem) tazminatı ödememek zorundadır.

M - İLETİŞİM
Tescil Bütösu
Registration Office

FASIL 14. ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

Madde 85. Çalışanın kişisel verileri kavramı. Çalışanın kişisel verilerinin işlenmesi

Çalışanın kişisel bilgileri, işveren tarafından iş ilişkisi nedeniyle ihtiyaç duyulan ve belirli bir çalışmaya atıfta bulunan bilgilerdir.

Çalışanın kişisel bilgilerinin işlenmesi; çalışanın kişisel bilgilerinin alınması, saklanması, bireleştirilmesi, paylaşılması veya başka herhangi bir şekilde kullanılması anfamına gelir.

Madde 86. Çalışanın kişisel verilerinin işlenmesine yönelik genel gereklilikler ve bu verilerin korunmasına ilişkin güvenceler

Vatandaşların insan hak ve özgürlüklerini güvence altına almak için, işveren ve temsilcileri, çalışanın kişisel bilgilerinin işlenmesi sırasında aşağıda listelenen genel gerekliliklere uyacaktır:

1. çalışanların kişisel bilgilerinin işlenmesi; yalnızca yasalara ve diğer normatif yasal aktıla uyumu sağlamak, çalışanlara istihdam, eğitim ve terfi konularında yardımcı olmak, çalışanların kişisel güvenliğini sağlamak, yapılan işin nitelik ve niceliğini kontrol etmek ve ilgili işletmenin mal güvenliğini güvence altına almak amacıyla yapılabilir,
2. İşverenler, çalışanların hangi kişisel bilgilerinin ne ölçüde işleneceğini belirlerken Rusya Federasyonu Anayasası'nda, bu Kanun'da ve diğer federal yasalardaki düzenlemelere uyacaktır,
3. Çalışanın tüm kişisel bilgileri yalnızca doğrudan çalışandan alınabilir. Çalışanın kişisel bilgileri yalnızca üçüncü bir şahıstan alınabiliyorsa, bu durumda çalışanın önceden bilgilendirilmesi ve çalışanın yazılı iznin alınması gereklidir. İşveren, çalışanı kişisel bilgilerinin alınmasındaki amaç, olası kaynaklar ve yollar ile gerekli kişisel bilgilerin türü ve çalışanın gerekli kişisel bilgilerinin alınması için yazılı izin vermeyi reddetmesinin doğuracağı sonuçlar hakkında bilgilendirecektir,
4. İşveren, çalışanın siyasi, dini ve sabıka kaydına ilişkin kişisel bilgiler ile çalışanın özel hayatına ilişkin kişisel bilgileri alma ve işleme hakkına sahip değildir. Rusya Federasyonu Anayasası'nın 24üncü maddesine göre, işveren, çalışanın özel hayatına ilişkin kişisel bilgilerini yalnızca çalışanın yazılı izni ile ve yalnızca bu bilginin iş ilişkisi ile ilgili olduğu durumlarda alma ve işleme hakkına sahiptir,
5. İşverenin, bir çalışanın meslekî örgütlere, resmi birliklere üyesi ve bir çalışanın işçi sendikalarındaki faaliyetleri hakkında, federal bir yasayla belirtilen durumlar dışında kişisel bilgilerini alma ve işleme hakkı yoktur,
6. İşverenin, bir çalışanı ilgilendiren kararların alınmasında, bu çalışanın elektronik olarak elde edilen veya verilerin otomatik işlenmesi sonucu elde edilen kişisel bilgilerine dayanma hakkı yoktur,
7. çalışanın kişisel bilgilerinin uygunsuz kullanıma, hasar görmeye veya kaybolmaya karşı korunması, işveren tarafından masrafları kendisine ait olmak üzere güvence altına alınacaktır. Bu korumanın hangi düzende ve usulde yapılacağı federal yasalarda belirtilmiştir,
8. çalışanlar ve temsilcileri, bir işletmede çalışanların kişisel bilgilerinin işlenme *^{259 12 75 * 21 55 80 * 1000}*^{2022 * 05 * 2022} ve usulünü ve çalışanların bu alandaki hak ve yükümlülüklerini düzenleyen belgeler hakkında bilgi sahibi olacaklardır. Bunlar hakkında bilgi sahibi olduktan sonra çalışanların onayı gereklidir,



- 9. çalışanlar kendilerine ait gizli bilgilerin saklanması ve korunmasına yönelik haklarından vazgeçemezler,
- 10. İşverenler, çalışanlar ve temsilcileri, çalışanların kişisel bilgilerinin korunmasına yönelik önlemlerin geliştirilmesi için birlikte çalışacaklardır.

Madde 87. Çalışanların kişisel verilerinin saklanması ve kullanılması

Çalışanların kişisel bilgilerinin saklanması ve kullanılmasına yönelik düzen ve usul bu Kanun'un gerekliliklerine göre işveren tarafından belirlenir.

Madde 88. Çalışanın kişisel verilerinin paylaşılması

İşveren, bir çalışanın kişisel bilgilerinin paylaşıldığı her durumda aşağıdaki düzenlemelere uyacaktır:

- İşveren, çalışanın sağlığına ve yaşamına yönelik bir tehdidi önlemek için gerekli olduğu durumlar ile federal yasalarda belirtilen durumlar dışında, çalışanın yazılı izni olmadan kişisel bilgilerini üçüncü taraflarla paylaşmayacaktır,
- İşveren, çalışanın yazılı izni olmadan çalışanın kişisel bilgilerini ticari amaçlarla paylaşmayacaktır,
- İşveren, çalışanın kişisel bilgilerini alan kuruluşları, bu kişisel bilgilerin yalnızca sağlandığı amaçlarla kullanılabileceği konusunda uyaracak ve bu kuruluşlardan bu yönetmeliğe uyulduğunun teyidini talep edecektir. Bir çalışanın kişisel bilgilerini alan kuruluşlar, bu kişisel bilgilerin gizliliğini (sır niteliğini) muhafaza edecektir. Bu hüküm, çalışanın kişisel bilgilerinin federal yasalara göre paylaşıldığı durumlarda uygulanmaz,
- İşveren, çalışanların kişisel bilgilerinin bir kuruluşu aktarımını o kuruluşun tâbî olduğu yerel normatif yasal aktılara göre yapacaktır. Böyle bir durumda çalışanın söz konusu normatif yasal akta âsına olduğunun teyidi gereklidir,
- İşveren, çalışanın kişisel bilgilerine yalnızca yetkili kuruluşların erişmesine izin verecektir ve bu yetkili kuruluşlar ilgili çalışanın yalnızca belirli işlevleri için gerekli olan kişisel bilgilerini alma hakkına sahip olacaktır,
- İşveren, çalışanın işi yerine getirme kabiliyetiyle ilgili olanlar dışında, çalışanın sağlık durumu hakkında bilgi talep edemez,
- İşveren, çalışanın kişisel bilgilerini, bu Kanun'da belirtilen düzen ve usul dâhilinde çalışanın temsilcileriyle paylaşacak ve bu bilgileri, söz konusu temsilcilerin işlevlerinin gerektirdiği kişisel bilgilerle sınırlayacaktır.

Madde 89. Çalışanların, İşveren tarafından saklanan kişisel verilerinin korunmasının güvence altına alınmasına yönelik hakları

Çalışanlar, işveren tarafından saklanan kişisel bilgilerinin korunmasının güvence altına alınması için aşağıdaki haklara sahiptir:

- kişisel bilgileri ve kişisel bilgilerinin işlenmesi hakkında eksiksiz bilgi edinme hakkı,
- federal yasalarda belirtilen durumlar dışında, kişisel bilgilerinin bulunduğu herhangi bir kaydın kopyalarını alma hakkı da dâhil olmak üzere, kişisel bilgilerine ücretsiz erişim hakkı,
- kendi seçikleri bir tıp uzmanının yardımıyla kişisel bilgileriyle ilgili sağlık bilgilerine atteşme hakkı,



- yanlış veya eksik kişisel bilgiler ile ve bu Kanun'un gereklilikleri ihlal edilerek işlenen bilgilerin kullanılmamasını veya düzeltmesini talep etme hakkı. Böyle bir durumda İşveren, çalışanın kişisel bilgilerini kullanmamayı veya düzeltmeyi reddederse, o zaman çalışan, İşverene bunu kabul etmediğini yazılı olarak bildirme ve bunu kabul etmemesinin nedenlerini ilgililere sunma hakkına sahiptir. Çalışan tarafından, kendi bakış açısını ifâde eden böyle bir bildirim, tahmini nitelikli kişisel bilgilere ekienebilir,
- İşverenden çalışan hakkında daha önce yanlış veya eksik kişisel bilgilerinin verilmiş olduğu tüm kuruluşları çalışana ait kişisel bilgilerindeki tüm istisnalar, eklemeler ve düzeltmeler hakkında bilgilendirmesini talep etme hakkı,
- İşverenin, çalışana ait kişisel bilgilerinin işlenmesi ve korunmasıyla ilgili her türlü yasadışı eylemi veya eylemsizliği hakkında mahkemeye başvurma hakkı.

Madde 90. Çalışanın kişisel bilgilerinin işlenmesi ve korunmasına ilişkin düzenlemelerin ihlali hâlinde sorumluluk

Çalışanların kişisel bilgilerinin alınması, işlenmesi ve korunmasına ilişkin düzenlemeleri ihlal eden kusurlu işletmeler, federal yasalara göre cezaî, hukukî, idarî veya disiplinsel açıdan sorumlu tutulurlar.

KISIM IV. ÇALIŞMA ZAMANLARI

FASIL 15. GENEL HÜKÜMLER

Madde 91. Çalışma zamanı kavramı. Normal çalışma süresi.

Çalışma süresi, çalışanın görevlerini bir işletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerine ve iş sözleşmesinin koşullarına göre yerine getirmesi gereken süre ve yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda çalışma süresi olarak kabul edilen diğer sürelerdir.

Normal çalışma süresi haftada 40 saatı aşamaz.

İşveren, her çalışanın fîliî çalışma süresinin kaydını tutmakla yükümlüdür.

Madde 92. Azaltılmış çalışma süresi

Normal çalışma süresi aşağıdakiler için yine aşağıda belirtildiği gibi azaltılır

- haftada 16 saat – on altı yaşın altındaki çalışanlar için,
- haftada 5 saat – 1nci ve 2nci derece özürlü olan çalışanlar için,
- haftada 4 saat – on altı ve on sekiz yaş arasında olan çalışanlar için,
- haftada 4 saat veya daha fazla - Rusya Federasyonu Hükümeti'nin belirlediği zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında çalışanlar için.

Eğitim-öğretim yılı içerisinde ders dışı saatlerde çalışarak okuyan on sekiz yaş altı öğrencilerinin çalışma süresi, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen normların yarısını aşamaz.

Federal yasalarda, (pedagoji çalışanları, sağlık çalışanları ve diğer kategoriler gibi) diğer kategorilere dâhil olan çalışanlar için azaltılmış çalışma süresi belirlenebilir.

Madde 93. Kısa(yarı zamanlı) çalışma



İşveren ve çalışan arasında yapılacak bir anlaşmayla, kısa (yarı zamanlı) çalışma günü veya kısa (yarı zamanlı) çalışma haftası belirlenebilir. Bu anlaşma, iş sözleşmesi imzalanırken veya daha sonra da yapılabilir. İşveren; çalışanın hâmile bir kadın olması, on dört ya n alt nd  ç cu g  ol n (veya on sekiz ya n alt nd  sakat veya öz rl  ç cu g  ol n) bir ebeveyn veya sa lk muayenesi sonuçlarına g re öz rl  olan bir aile ferdine bakan bir ki i ol m s  durumunda, çalışanın ist gi  zerine kısa (yarı zamanlı) çalışma günü veya kısa (yarı zamanlı) çalışma haftası düzenleyebilir.

Kısa (yarı zamanlı) çalışma uygulanması durumunda ödenecek emek bedelleri ve di er  demeler, fil l  çalışma  uresiyle orant l  olarak veya tamamlanan i sin hacmine ba gl  olarak hesaplanır.

Kısa (yarı zamanlı) çalışma rejiminde  al smak, yıllık  cretli izin  resinde,  al sm  deneyimi kayd nd  ve di er i se yönelik haklarda herhangi bir s n rl ma getirmez.

Madde 94. G nl k  al sm   uresi (vardiya)

G nl k  al sm   uresi (vardiya) aşağıdakileri a amaz:

- on be  il  on alt  ya s ar s   al sanlar  in - 5 saat , on alt  ile on sekiz ya s ar s   al sanlar  in - 7 saat ,
-  gitim- retim y l   c resinde ders di  saatlerde  al sharak okuyan temel  gitim kurumlar  (okullar) ile meslek   gitim kurum n n on d rt ila on alt  ya s ar s ndaki  rencileri  in - 2,5 saat, on alt  il  on sekiz ya s ar s ndaki  encileri  in - 3,5 saat ,
-  z rl ler  in - sa lk muayenesinin sonuçlarına g re.

Azalt lm   al sm   resinin uyguland   zarar verici ve (veya) tehlikeli ortamlarda  al san  al sanlar  in, izin verilen maksimum g nl k  al sm   uresi (vardiya) aşağıdakileri a amaz:

- haftalık  al sm   uresi 36 saat ise - 8 saat 
- haftalık  al sm   uresi 30 saat (veya daha az) ise - 6 saat 

Rusya Federasyonu H k meti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin kapsam na giren k tlesel medya kuruluş n n, sinematografi kuruluş n n, tiyatro n, teatral organizasyonlar ile konser organizasyon n n, sirklerin yarat ci  al san n  ile sanat eser n n yarat l m si ve (veya) icras na kat lan di er yarat ci  al sanlar ve profesyonel sporcular  in g nl k  al sm   uresi (vardiya), federal yasalara ve di er normatif yasal akt rlara, yerel normatif akt rlara, toplu sözleşmelere veya i s sözleşmelerine g re belirlenebilir.

Madde 95. Tatil g nleri ile dinlenme g nleri  ncesindeki g nlerde  al sm   uresi

 al s lm yan tatil g nlerinden önceki g nlerde  al sm   uresi veya vardiya bir saat azalt l r.

K s nt s z  al sm   reci gerektiren  isletmelerde ve tatil g nlerinden önceki g nlerde  al sm   uresini (vardiy ) azaltman n imk ns z oldu u  esitli  islerde yapılan fazla mes n k izin ver erek veya,  al san n r z s yla kendis ne fazla mes n  norm rl na g re fazla mes n   cre  denerek tazmin ve tel ff  edilir.



Dinlenme günlerinden önceki günlerde çalışma süresi, altı günlük bir çalışma haftası için beş saatı aşamaz.

Madde 96. Gece vakti çalışma

Saat 22.00 ilâ 6.00 arası gece vaktidir.

Gece vakti yapılan işlerde çalışma süresi (vardiya) bir saat azaltılır.

Toplu sözleşmede daha farklı bir şey belirtilmemişse, çalışma süresi azaltılmış çalışanlar ve özellikle gece çalışmak üzere işe alınan çalışanlar için gece çalışma süresi (vardiya) azaltılamaz.

Gece vakti çalışma süresinin uzunluğu, çalışma ortamının gerektirdiği durumlarda ve biri dinlenme günü olmak üzere altı günlük bir çalışma haftasındaki vardiyalı işlerde gündüz çalışma süresinin uzunluğuna eşdeğer kabul edilir. Bu türden işler toplu sözleşmede veya bir yerel normatif aktدا listelenebilir.

Aşağıdaki kategorilere girenlerin geceleri çalışmasına izin verilmez: hamile kadınlar, engelliler ve on sekiz yaşın altındaki çalışanlar, sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) performansıyla ilgili kuruluşlarda çalışanlar ile diğer kategorileri girenler hariç bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilen çalışanlar. Üç yaşından küçük çocuğu olan kadınlar, sakat çocuğu olan çalışanlar ve sağlık muayenesi sonuçlarına göre özürlü aile bireylerine bakmakla yükümlü olan çalışanlar, beş yaşın altındaki çocuğu evlilik eşi olmaksızın büyütlen anne ve babalar; ki belirtilen bu yaşlardaki çocukların velilerine ancak yazılı onayları ile ve sağlık muayenesi sonucuna göre sağlık durumları nedeniyle bu tür bir çalışma yapmaları yasaklanmamışsa ancak gece çalışmalarına izin verilebilir. Bu çalışanlar, gece çalışmayı reddetme hakları olduğu konusunda yazılı olarak bilgilendirilmelidir.

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin kapsamına giren kitlesel medya kuruluşlarının, sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarının, sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) icrasına katılan diğer yaratıcı çalışanlar ve profesyonel sporcular için toplu sözleşmeye, yerel normatif aktlara veya iş sözleşmesi taraflarının aralarında yapacakları anlaşmaya göre çalışma düzeni oluşturulabilir.

Madde 97. Normal çalışma süresi sınırlarının ötesinde çalışılması

Normal çalışma süresi sınırlarının ötesinde çalışma, çalışanın inisiyatifiyle (çalışmalarını birleştirerek) ve işverenin inisiyatifiyle (fazla mesai ile) yapılabilir.

Madde 98. Çalışanın inisiyatifiyle normal çalışma süresi sınırlarının ötesinde çalışılması (çalışmaların birleştirilmesi)

İşveren, aynı işletme bünyesinde başka bir mevki, uzmanlık veya meslekte başka bir iş sözleşmesiyle çalışan bir çalışana, talebi üzerine, çalışmaların işletme bünyesinde birleştirilmesi amacıyla normal çalışma süresi sınırlarının ötesinde çalışma izni verme hakkına sahiptir;



& M - teknik
İşverenlik Bürosu
Employment Office

Çalışan, bu Kanun'la veya diğer federal yasalarla yasaklanmadıkça, başka bir işverenle harici çalışmaların birleştirilmesi kapsamında bir iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.

Normal çalışma süresi sınırlarının ötesinde çalışma, günde dört saat ve haftada 16 saatı aşamaz.

Bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilen durumların dışında, azaltılmış çalışma süresi uygulanan durumlarda dâhili çalışma birleştirmesine izin verilmez.

Madde 99. İşverenin inisiyatifiyle normal çalışma süresi sınırlarının ötesinde çalışılması (fazla mesâî)

Fazla mesâî, çalışanın, işverenin inisiyatifiyle normal çalışma süresi sınırlarının ve günlük çalışma süresi (vardiya) sınırlarının ötesinde ve de kayıtlı bir süre içinde normalden daha fazla saat süreyle fazladan çalışmasıdır.

İşveren aşağıdaki durumlarda çalışandan yazılı rızasını alarak fazla mesâî yapmasını talep edebilir:

1. Ülkenin savunulması için fazla mesâî yapılmasının gereklî olduğu durumlar ile iş kazalarının veya doğal afetlerin yol açacağı sonuçları önlemek için fazla mesâî yapılması gereken durumlarda,
2. kamusal su temini, kamusal gaz temini, kamusal ısı temini, kamusal elektrik temini, kamusal kanalizasyon, kamusal toplu taşıma ve kamusal iletişim sistemleriyle ilgili bir işte fazla mesâî yapılması gereken durumlarda - bu sistemlerin normal işleyişî engelleyen beklenmedik durumların ortadan kaldırılması gerektiğinde,
3. teknolojik nedenlerle beklenmedik bir gecikme sonucu normal çalışma (vardiya) süresi içerisinde tamamlanamayan bir işin tamamlanmasının gereklî olduğu durumlarda, eğer bu işin tamamlanmaması insan yaşamı ve sağlığı için tehlike oluşturabilecekse veya işverene, devlete veya belediyeye ait bir malın zarar görmesine veya tahrip olmasına yol açabilecekse,
4. hasar gören makinelerin veya binaların onarımı ve restorasyonu için geçici çalışmaların yapıldığı durumlarda, eğer arıza veya hasar çok sayıda çalışanın işinin durmasına neden olabilecekse,
5. vardiyalı çalışanın bir işte, bir çalışanın vardiyaya gelmemesi nedeniyle işe devam edilmesinin gereklî olduğu durumlarda, eğer işin türü kesintiye izin vermiyorsa. Bu gibi durumlarda, işveren, vardiyaya gelmeyen çalışanın yerine başka bir çalışan koymak için derhal önlem alacaktır.

Düzenleme bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşü alınarak izin verilir.

Hamile kadınlardan, on sekiz yaşın altındaki çalışanlardan ve federal yasalar kapsamındaki diğer kategorilere dâhil olan çalışanlardan fazla mesâî yapmaları talep edilemez. Engelli ve üç yaşından küçük çocuğu olan kadınlardan fazla mesâî yapmalarının talep edilmesine sadece yazılı rızaları alınarak ve sağlık muayenesi sonuçlarına göre sağlık durumları nedeniyle fazla mesâî yapmaları yasaklanmamış ise izin verilir. Engellilere ve üç yaşından küçük çocukları olan kadınlara fazla mesâî yapmayı reddetme hakkına sahip oldukları yazılı olarak bildirilecektir.

- Fazla mesâî, her çalışan için iki günde dört saat, yılda 120 saat geçemez.
- İşveren, her çalışanın yaptığı tüm fazla mesâî çalışmalarını tam olarak kaydedecektir.

FASIL 16. ÇALIŞMA ZAMANI RUTİNİ

Madde 100. Çalışma zamanı rutini

Çalışma zamanı rutini kapsamında; çalışma haftası süresince (iki gün izinli beş günlük çalışma haftası, bir gün izinli altı günlük çalışma haftası, değişen bir programa göre izinli bir çalışma haftası süresince) uygulanacak bazı belirli kategorilerdeki çalışanlara yönelik düzensiz çalışma saatleri, günlük çalışma süresi (vardiya), işe başlama ve paydos saatleri, çalışma sırasında araların zamanları, günlük vardiya sayısı, çalışma günlerinde ve izin günlerinde yapılan değişiklikler ile ilgili olarak toplu sözleşmeye ya da işletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerine konacak çalışma rutini bu Kanun'a veya diğer federal yasalara, toplu sözleşmeye, anlaşmalara uygun olarak belirlenecektir.

Çalışma zamanının rutini ile ulaşım, iletişim ve özellikle iş niteliğine sahip diğer hizmetlerin dinlenme sürelerinin rutini, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından tespit edilen düzene ve usule göre belirlenir.

Madde 101. Düzensiz çalışma saatleri

Düzensiz çalışma saatleri, bazı münferit çalışanların işe ilgili görevlerini işveren tarafından işin gereği belirlenen standart çalışma saatlerinin ötesindeki biz zamanda yerine getirebilmeleri için aralıklı olarak uygulanabilecek özel bir çalışma rutnidir. Düzensiz çalışma saatlerinin uygulanacağı çalışanların listesi toplu sözleşmede, anlaşmada veya işletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerinde belirlenir.

Madde 102. Esnek zaman şemasına göre çalışma

Esnek zaman şemasına göre çalışmada, çalışma saatlerinin başlangıcı, bitimi veya toplam çalışma süresi tarafların anlaşmasıyla belirlenir.

İşveren, çalışanın çalışma saatlerinin tamamını kayıt altına alınan süreler zarfında (iş günü, hafta, ay ve diğerleri içerisinde) çalışıp tamamlamasını sağlayacaktır.

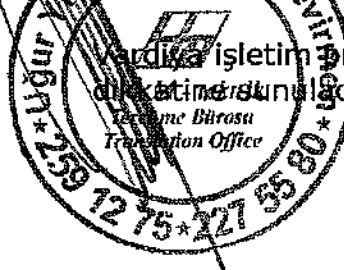
Madde 103. Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma - iki, üç veya dört vardiya hâlinde çalışma - üretim sürecinin izin verilen günlük çalışma süresini aştiği durumlarda ve sunulan hizmetlerin daha etkili kullanılabilmesi ve randımdanda artış sağlamak amacıyla uygulanabilir.

Vardiyalı çalışma, çalışanların gruplar hâlinde vardiya işletim programına uygun olarak belirlenen çalışma saatleri içerisinde iş yapmasıdır.

Vardiya işletim programı hazırlarken işveren, çalışanları temsil eden kurulun görüşmeni dikkate alacaktır. Vardiya işletim programları, kural olarak, toplu sözleşmelerin tamamlayıcı bir unsurudur.

Vardiya işletim programları, yürürlüğe girmelerinden en geç bir ay önce çalışanların direktörine sunulacaktır.



İki vardiya üst üste çalışmak yasaktır.

Madde 104. Çalışma sürelerinin toplulaştırılarak hesaplanması

Üretim koşullarına (yapılan işin niteliğine) bağlı olarak, belirli bir kategorideki çalışanlar için belirlenen günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kaydını tutmanın imkansız olduğu işletmelerde veya farklı türden işler ifâ olunurken, çalışma süresini, ilgili kayıt tutma döneminin (bir aydaki, bir çeyrek yıldaki ve diğerlerindeki) çalışma süresi standart çalışma süresini aşmayacak şekilde toplulaştırılarak hesaplanması kabul edilebilir. Kayıt tutma dönemi bir yıldan fazla olamaz.

Çalışma sürelerinin toplulaştırılarak hesaplanmasına yönelik düzen ve usul işletmenin dâhil çalışma yönetmeliklerinde belirlenir.

Madde 105. İş gününün bölümlere ayrılması

İşin özel doğası nedeniyle gerekli olduğu belirli iş türlerinde ve aynı zamanda da iş günü (vardiya) boyunca farklı yoğunluktaki işlerin yürütüldüğü durumlarda iş günü, toplam çalışma süresi ilgili iş için belirlenen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde bölümlere ayrılabilir. İş gününün bu şekilde bölümlere ayrılması, işveren tarafından, işletme bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşü dikkate alınarak yerel normatif aktılara göre yerine getirilir.

KISIM V. DİNLENME ZAMANI

FASIL 17. GENEL HÜKÜMLER

Madde 106. Dinlenme zamanı kavramı

Dinlenme zamanı, çalışanın işe ilgili görevlerini ifâdan muaf olduğu ve çalışanın takdirine bağlı olarak kullanılabilen zamandır.

Madde 107. Dinlenme zamanı türleri

Dinlenme zamanı türleri aşağıdakilerden ibarettir:

- iş günü (vardiya) sırasındaki aralar,
- günlük (vardiyalar arası) dinlenmeler,
- izin günleri (haftalık kesintisiz dinlenme),
- çalışılmayan tatil günleri
- izinler

FASIL 18. İŞ ARALARI, İZİN GÜNLERİ VE ÇALIŞILMAYAN TATİL GÜNLERİ

Madde 108. Dinlenme ve yemek araları

İş günü (vardiya) boyunca çalışanlara, çalışma saatlerine dâhil olmayıp iki saatten fazla (Yazılı) yakından az olmayacak şekilde dinlenme ve yemek arası verilecektir.

Araların zaman ve somut süresi, işletmenin dâhil çalışma yönetmeliğinde veya çalışan işveren arasında yapılacak anlaşmayla belirlenir.



Üretim (çalışma) koşulları nedeniyle dinlenme ve yemek molası verilemeyen iş türlerinde İşveren, çalışana mesâî saatleri içinde dinlenme ve yemek yeme fırsatı verecektir. Bu tür işlerin listesi ile dinlenme ve yemek yerleri, işletmenin dâhili çalışma yönetmeliğinde belirlenir.

Madde 109. Isınma ve dinlenme için özel aralar

Bazı iş türlerinde çalışanlara, mesâî saatleri içinde, üretim ve işçilik teknolojisinin ve organizasyonunun özellikleri nedeniyle özel molalar verilecektir. Bu tür işlere ve bu tür molaların verilmesine yönelik düzen ve usul, işletmenin dâhili çalışma yönetmeliğinde belirlenir.

Soğuk mevsimlerde açık havada veya kapalı ısıtmasız tesislerde çalışan çalışanlara, yükleme ve boşaltma yapan yükleyiciler ile diğer çalışanlara ihtiyaç hâlinde mesâî saatlerine dâhil edilmek üzere özel isınma ve dinlenme araları verilir. İşveren, çalışanların isınması ve dinlenmesi için mekân ve ekipman temin edecektir.

Madde 110. Haftalık kesintisiz dinlenme süresi

Haftalık kesintisiz dinlenme süresi 42 saatten daha az olamaz.

Madde 111. İzin günleri

Tüm çalışanlara izin (haftalık kesintisiz dinlenme) günleri verilir. Haftada beş gün çalışma durumunda çalışanlara haftada iki gün, altı gün çalışma haftasında ise bir gün izin verilir.

Pazar günü genel olarak herkes için izin günüdür. Beş günlük çalışma haftası söz konusu olması durumunda diğer izin günü, toplu sözleşmede veya işletmenin dâhili çalışma yönetmeliğinde belirlenir. Kural olarak, her iki izin günü de arka arkaya verilir.

Üretim, teknik ve organizasyon koşulları nedeniyle işin askıya alınmasının imkânsız olduğu işletmelerde, her bir çalışan grubu, işletmenin dâhili çalışma yönetmeliğine uygun olarak, haftanın farklı günlerinde izin yapar.

Madde 112. Çalışılmayan tatil günleri

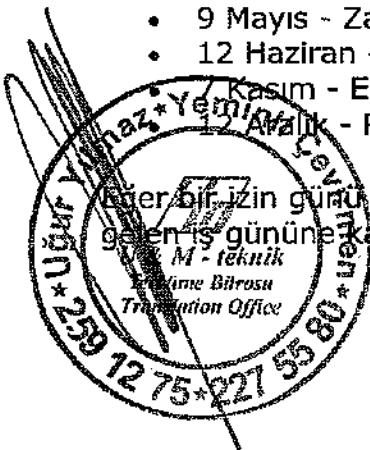
Rusya Federasyonu'nda çalışılmayan tatil günleri şunlardır:

- 1 ve 2 Ocak – Yeni Yıl,
- 7 Ocak – Noel,
- 23 Şubat – Vatan Muhabizleri Günü,
- 8 Mart - Dünya Kadınlar Günü,
- 1 ve 2 Mayıs - Bahar ve İşçi Bayramı,
- 9 Mayıs - Zafer Bayramı,
- 12 Haziran - Rusya Ulusal Günü,

Kasım - Ekim Devriminin Yıldönümü, Antlaşma ve Uzlaşma Günü;

Şubat - Rusya Federasyonu Anayasası Günü

Büyük bir izin günü bir çalışmayan tatil gününe denk gelirse, izin günü tatilin ardından gelen iş gününe kaydırılır.



Çalışılmayan tatil günlerinde; (kesintisiz çalışan işletmelerdeki) üretim ve teknik koşullar nedeniyle askıya alınamayan işlerin, topluma hizmet sağlama zorunluluğundan kaynaklanan işlerin, acil onarım ve yükleme ve boşaltma işlerinin ifâsına izin verilir.

Rusya Federasyonu Hükümeti, çalışanların izin günlerini ve çalışılmayan tatil günlerini daha rasyonel kullanabilmeleri için başka günlere kaydırma hakkına sahiptir.

Madde 113. İzin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde çalışma yasağı. Çalışanların izin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde çalıştırılmasına ilişkin istisnai durumlar

Kural olarak izin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde çalışılması yasaktır.

Çalışanlar, aşağıdaki durumlarda yazılı rızaları alınarak izin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde de çalıştırılabilirler:

- İşyerinde bir kazayı, bir felaketi önlemek, işyerindeki bir kazanın, felaketin veya bir doğal afetin sonuçlarını ortadan kaldırmak için,
- kazaları, mal kaybını önlemek için,
- tüm işletmenin ya da birimlerinin normal çalışılabilmesi için acilen yapılması gereken beklenmedik işleri yapmak için.

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin kapsamına giren kitleSEL medya kuruluşlarının, sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarının, sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) icrasına katılan diğer yaratıcı çalışanlar ve profesyonel sporcular izin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde, genel bütçeden finanse edilen kuruluşlarda ve diğer işletmelerde de toplu sözleşme ile belirlenen düzen ve usulde çalışmaya teşvik edilmesine izin verilir.

Diğer durumlarda çalışanlar, yazılı rızaları alınmak kaydıyla işletme bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşü dikkate alınarak, izin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde çalıştırılabilirler.

Özürlülerin ve üç yaşından küçük çocukları olan kadınların, tıbbî kanıtlara göre bu tür bir çalışma yapmaları yasaklanmamışsa izin günlerinde ve çalışmayan tatil günlerinde çalışmasına izin verilir. Böyle bir durumda, özürlülere ve üç yaşından küçük çocukları olan kadınlara, izin günlerinde ve çalışmayan tatil günlerinde çalışmayı reddetme hakları olduğu yazılı olarak bildirilecektir.

Çalışanların izin günlerinde ve çalışılmayan tatil günlerinde çalıştırılması, işverenin yazılı emrine göre yapılır.

FASIL 19. İZİN

Madde 114. Yıllık ücretli izin

Çalışanlarla işverenleri (görevleri) kendilerine tahsisli olarak muhafaza edilmek ve ortalama ücretleri ödenmeye devam olunmak kaydı ile yıllık ücretli izin verilir.

Madde 115. Yıllık ücretli ana iznin süresi

Çalışanlara verilen yıllık ücretli ana iznin süresi 28 takvim günüdür.

Bu Kanun'a ve diğer federal yasalara uygun olarak çalışanlara 28 takvim gününden daha uzun yıllık ücretli ana izin (uzatılmış ana izin), de verilebilir.

Madde 116. Yıllık ücretli ek izinler

Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanlara, spesifik özelliklere sahip işlerde çalışanlara, çalışma saatleri düzensiz olan çalışanlara, uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanlara ve federal yasaların öngördüğü diğer durumlarda yıllık ücretli ek izinler verilebilir.

İşletmeler, üretim ve mali yeteneklerine bağlı olarak, federal yasalarla başka bir hukum getirilmediği takdirde, çalışanlar için ek izinler belirleyebilirler. Bu izinlerin verilmesine ilişkin düzen ve usul ile koşullar toplu sözleşmelerle veya yerel normatif aktlarla belirlenir.

Madde 117. Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanlara verilen yıllık ücretli ek izin

Yıllık ücretli ek izin, aşağıdaki zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanlara verilir: yeraltı madencilik işletmelerinde ve açık ocaklarda veya taş ocaklarında, radyoaktif kirlenmenin olduğu bölgelerde ve zararlı fiziksel, kimyasal, biyolojik ve diğer faktörlerin insan sağlığı üzerinde tedavisi olmayan olumsuz etkiler yaptığı diğer işlerde çalışanlar.

Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında çalışma nedeniyle ücretli ek izin hakkı veren ürünlerin, işlerin ve görevlerin listeleri ile bu ek iznin asgarı süresi ve verilme koşulları Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşünü dikkate alınarak onaylanır.

Madde 118. İşin spesifik özelliği nedeniyle sağlanacak yıllık ücretli ek izin

Yaptıkları işin spesifik niteliği gereği belirli bazı kategorilere dahil edilen çalışanlara yıllık ücretli ek izin verilir.

Yaptıkları işin spesifik niteliği gereği yıllık ücretli ek izin verilecek olan çalışan kategorilerinin listesi ile bu iznin asgarı süresi ve verilme koşulları Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

Madde 119. Çalışma saatleri düzensiz olan çalışanlara verilen yıllık ücretli ek izin

Çalışma saatleri düzensiz olan çalışanlara, süresi toplu sözleşmeyle veya ilgili işletmenin dâhili çalışma yönetmelikleriyle üç takvim gününden az olmayacak şekilde belirlenen yıllık ücretli ek izin verilir. Bu izin verilmediğinde, standart çalışma saatlerinin üzerinde çalışılan saatler, çalışanın yazılı rızası ile fazla mesai ücreti ödenerek tazmin ve telâfi edilecektir.

Çalışma saatleri düzensiz olan çalışanlara yıllık ücretli ek izin vermesine ilişkin düzen ve şartlar; federal bütçeden finanse edilen işletmelerde Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından, Rusya Federasyonu halklarının bütçesinden finanse edilen işletmelerde

Rusya Federasyonu halklarının yetkilileri tarafından ve yerel özerk-hükümet bütçelerinden finanse edilen işletmelerde yerel özerk-hükümet yetkilileri tarafından belirlenir.

Madde 120. Yıllık ücretli ek iznin hesaplanması

Yıllık ücretli ana ve ek izin süreleri takvim günleri olarak hesaplanır ve bir azami sınırla sınırlı değildir. Izin süresine giren çalışmamayan tatil günleri takvim günü sayısına dâhil edilmez ve bu günler için ücret ödenmez.

Yıllık ücretli iznin toplam süresini hesaplamak için, yıllık ücretli ek izin yıllık ücretli ana izine eklenir.

Madde 121. Yıllık ücretli ana izne hak kazandıran hizmet süresinin hesaplanması

Yıllık ücretli ana izine hak kazandıran hizmet süresi şunları içerir:

- fiili çalışma süresi,
- çalışanın yıllık ücretli izin süresi de dâhil olmak üzere filen çalışmadığı, ancak işyerinin (görevinin) federal yasalara uygun olarak kendisine tahsisli olarak muhafaza edildiği süre,
- yasadışı işten çıkarılma veya çalışmanın askıya alınması ve ardından aynı görevde işe iade edilme durumlarında istem dışı işe gidememe süresi,
- toplu sözleşmede, iş sözleşmesinde veya işletmenin yerel normatif aktlarında öngörülen diğer süreler,
- yıllık ücretli ana izin hakkı kazandıran hizmet süresi aşağıdakileri içermez:
- çalışanın haklı nedenler olmaksızın işe gelmemesi süresi ve İşbu Kanun'un 76ncı maddesinde öngörülen hâllerde işten uzaklaştırılma süresi,
- çocuğun bakımı için yasaya belirlenen yaşa gelene kadar verilen izin süresi,
- çalışanın talebi üzerine verilen yedi takvim gününü aşan ücretsiziz izin süresi.

Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş görenler çalışanlara yıllık ücretli ek izin hakkı kazandıran hizmet süresi, sadece bu şartlar altındaki fiili çalışma sürelerini içerir.

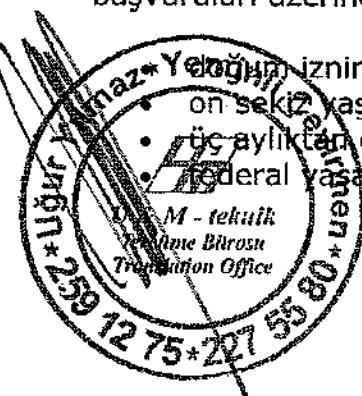
Madde 122. Yıllık ücretli izin verilmesine yönelik düzen ve usul

Çalışana yıllık ücretli izin verilir.

Çalışan, çalıştığı ilk yıl için, söz konusu işletmede altı ay boyunca sürekli çalışıktan sonra izne hak kazanır. Çalışana, tarafların anlaşmasıyla altı aylık süre dolmadan önce de ücretli izin verilebilir.

Aşağıda sayılanlara, altı aylık sürekli çalışma süresinin sona ermesinden önce de başvuruları üzerine ücretli izin verilecektir:

- on sekiz yaşın altındaki çalışanlara,
- üç aylıkta daha küçük bir çocuğu (çocukları) evlat edinmiş olan çalışanlara,
- federal yasaların öngördüğü diğer durumlarda.



İkinci ve sonraki çalışma yılları için izinler, söz konusu işletmede belirlenen yıllık ücretli izin önceliğine göre çalışma yılının herhangi bir zamanında verilebilir.

Madde 123. Yıllık ücretli izin verilmesinde öncelik

Yıllık ücretli izin verilmesinde öncelik, işveren tarafından onaylanacak izin programına göre, ilgili işletme bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşü de dikkate alınarak her takvim yılının başlangıcından en geç iki hafta önce belirlenir.

İzin programı hazırlanması hem işveren hem de işçi için zorunludur.

Çalışan, izin zamanı hakkında iznin başlangıcından en geç iki hafta önce bilgilendirmelidir.

Bazı kategorilere dâhil olan çalışanlara, federal yasaların öngördüğü durumlarda, istekleri doğrultusunda kendileri için uygun olan zamanda yıllık ücretli izin verilir. Kocaya, söz konusu işletmede ne kadar süreyle sürekli çalışlığına bakılmaksızın, eşinin doğum izni sırasında talebi üzerine yıllık ücretli izin verilebilir.

Madde 124. Yıllık ücretli iznin uzatılması veya kaydırılması

Yıllık ücretli izin aşağıdaki durumlarda uzatılmak zorundadır:

- çalışanın geçici iş göremezlik durumunda,
- çalışanın yıllık ücretli izin döneminde devlet görevlerini yerine getirdiği durumlarda, ki eğer yasalar bunun için çalışanın işten çıkarılmasını öngörüyorrsa,
- yasalarda ve işletmenin yerel normatif aktlarında öngörülen diğer durumlarda.

Yıllık ücretli izin, çalışanın bu izin süresi için bir ücret almadığı veya çalışanın izin zamanı hakkında iznin başlangıcından en az iki hafta önce bilgilendirilmemişti durumlarda, çalışan ile işveren arasında yapılacak bir anlaşmayla başka bir zamana kaydırılabilir.

İstisnai durumlarda, çalışan mevcut çalışma yılı içerisinde izin verilmesinin işletmenin normal işleyişini olumsuz bir şekilde etkileyebileceğii durumlarda, iznin bir sonraki çalışma yılina kaydırılmasına izin verilir. Burada iznin verildiği çalışma yılının bitiminden sonraki 12 ay içinde kullanılması gereği unutulmamalıdır.

Art arda iki yıl yıllık ücretli izin verilmemesi, on sekiz yaşın altındaki çalışanlara ve zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında çalışanlara yıllık ücretli izin verilmemesi yasaktır.

Madde 125. Yıllık ücretli iznin parçalara bölünmesi. İzinden geri çağrıma

İşveren ile çalışan arasında yapılacak bir anlaşmayla yıllık ücretli izin bölmelere ayrılabilir. Bu durumda, bu iznin bölmelerinden en az biri 14 takvim gününden az olamaz.

Çalışan izinden ancak rızası alınarak geri çağrılabılır. Iznin kullanılmayan kısmı, çalışanın kendi tercihine göre mevcut çalışma yılı içinde uygun bir zamanda verilebilir veya bir sonraki çalışma yılının iznine eklenebilir.



On sekiz yaşın altındaki çalışanların, hamile anne adaylarının ve zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanlardan izinden geri çağrılmasına müsaade edilmez.

Madde 126. Yıllık ücretli izin yerine parayla tazmin ve telâfi bedeli ödenmesi

İznin 28 takvim gününü aşan kısmı izin olarak kullanılmak yerine, çalışanın yazılı başvurusu üzerine para ödenerek tazmin ve telâfi edilebilir.

Hamile anne adaylarının, on sekiz yaşın altındaki çalışanların ve zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanların izin kullanılmak yerine izin sürelerinin para ödenerek tazmin ve telâfi edilmesine müsaade edilmez.

Madde 127. Çalışanın işten çıkarılması durumunda izin hakkını kullanması

İşten çıkarılan çalışana, kullanmadığı tüm izinler için, izin parası ödenir.

Çalışanın kullanmadığı izinler, yazılı başvuru üzerine, izin bitiminde işten çıkarılacak şekilde kendisine kullandırılabilir (kusurlu fiil nedeniyle işten çıkışma durumları hariç); bu durumda iznin son günü işten çıkışma günü olarak kabul edilir.

İş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işten çıkışma durumunda, izin süresi iş sözleşmesinin geçerlilik süresini tamamen veya kısmen aşıyorsa, çalışana izin bitiminde işten çıkarılacak şekilde izin verilebilir. Bu durumda iznin son günü de işten çıkışma günü olarak kabul edilir.

Çalışanın inisiyatifiyle iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda, çalışana izin bitiminde işten çıkacak şekilde izin verildiğinde, bu çalışan, yerine başka biri nakledilmediği sürece, işten çıkışma başvurusunu iznin başlangıç tarihinden önce geri çekme hakkına sahiptir.

Madde 128. Ücretsiz izin

Ailevi sebeplerden ötürü veya diğer iyi niyetli nedenlerden dolayı çalışana, yazılı talebi üzerine, süresi çalışan ile işveren arasında yapılacak anlaşmaya belirlenmek üzere ücretsiz izin verilebilir.

İşveren, aşağıda sayılanlar çalışanlara yazılı başvuruları üzerine ücretsiz izin verecektir:

- Büyük Vatanseverlik Savaşı'na katılmış olanlara - bir yıl boyunca 35 takvim gününe kadar,
- yaştılık aylığı alan çalışan emeklilere - bir yıl boyunca 14 takvim gününe kadar,
- askerlik yaparken öldürülen veya yaralanma, ezilme veya sakatlanma nedeniyle ölen veya askerlik hizmetiyle ilgili bir hastalık nedeniyle ölen askerî personelin ebeveynlerine ve eşlerine (kocalarına) - bir yıl boyunca 14 takvim gününe kadar,
- çalışan engellilere - bir yıl boyunca 60 takvim gününe kadar,
- doğum, evlilik, yakın akrabaların ölümü durumlarında çalışanlara - beş takvim gününe kadar,

Yazılı kanun'da, diğer federal yasalar veya toplu sözleşmede öngörülen diğer durumlarda.

KİŞİM VS. EMEĞİN DERECELENDİRİLMESİ VE BEDELİNİN ÖDENMESİ

FASIL 20. GENEL HÜKÜMLER

Madde 129. Ana kavram ve tanımlar

Ücret ödemesi (emeğin bedelinin ödenmesi); işverenin yasalara, diğer normatif yasal aktılara, toplu sözleşmeli, anlaşmalara, yerel normatif aktılara ve iş sözleşmelerine uygun olarak çalışanlara emekleri için ödeme belirlemesi ve ödeme yapması ile ilgili bir ilişkiler sistemidir.

Ücret (emeğin bedeli), çalışanın niteliklerine, yaptığı işin karmaşıklığına, miktarına, kalitesine ve şartlarına bağlı olarak sarf ettiği emeği karşılığında verilen bir bedel olduğu kadar bir telâfi ve teşvik niteliğindeki bir ödemedir de.

Asgari ücret (asgarî emek bedeli), vasıfsız bir çalışanın normal çalışma koşulları altında basit bir işi yaparken sarf ettiği emeği için çalışma süresiyle orantılı olarak hesaplamış olup federal yasalarla da güvence altına alınan aylık minimum ücret tutarıdır.

Taban ücret veya maaş, bir çalışanın belirli karmaşıklıktaki (nitelikteki) bir işi (görevi) belirli bir zaman birimi içinde yerine getirmek için sarf ettiği emeğinin sabit bir bedelidir.

Emeğin derecelendirmesi, bir işin karmaşıklığına bağlı olarak iş türlerinin farklı ücret kategorilerine veya farklı kalifikasyon kategorilerine atfedilmesidir.

Ücret kategorisi, işin karmaşıklığını ve çalışanın becerilerini yansıtan bir değerdir.

Beceri kategorisi, çalışanın meslekî eğitim seviyesini yansıtan bir değerdir.

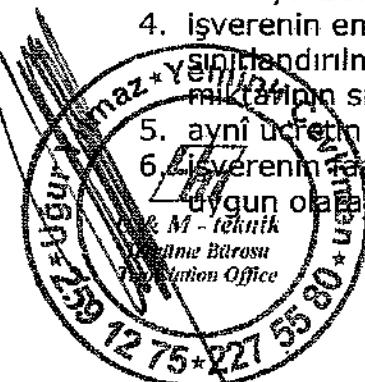
Tarife skalası, işin ücret kategorilerinin (mesleklerin, görevlerin) bütünü olup işin karmaşıklığına ve çalışanın beceri özelliklerine bağlı olarak tarife katsayıları yardımıyla tanımlanır.

Tarife sistemi, farklı çalışan kategorilerinin maaşlarını veya ücretlerini ayırt etmek için kullanılan bir standartlar bütündür.

Madde 130. Çalışanlara emeğin bedelinin ödenmesine yönelik ana devlet güvenceleri

Çalışanlara emeğin bedelinin ödenmesine yönelik ana devlet güvenceleri şunları kapsar:

1. Rusya Federasyonu'nda emeğin bedeli olarak ödenecek minimum tutar,
2. Rusya Federasyonu'ndaki genel bütçeden finanse edilen işletmelerin çalışanlarının asgarî taban ücreti tutarı,
3. daha yüksek bir reel ücret sağlamaya yönelik önlemler,
4. İşverenin emri uyarınca ücretlerden kesinti gerekçelerinin ve miktarlarının sınırlanmasının yanı sıra gelirlerin taban ücret esasına göre vergilendirilmesi, miktarının sınırlanması,
5. aynı ücretin sınırlanması,
6. İşverenin faaliyetlerini durdurması ve iflas etmesi hâlinde federal yasalara uygun olarak çalışanın ücret almasının sağlanması,



- 7. Ücretlerin tam ve zamanında ödenmesinin ve emeğin bedelinin ödenmesine ilişkin devlet güvencelerinin gerçekleştirilmesinin devlet tarafından denetlenmesi ve kontrolü,
- 8. İşverenlerin işbu Kanun'da, yasalarda, diğer normatif yasal aktılarda, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda öngörülen gerekliliklerin ihlali hâlinde sorumluluğu,
- 9. Ücretlerin ödenmesinde öncelik şartları ve sırası.

Madde 131. Emeğin bedelinin ödeme şekilleri

Ücret, Rusya Federasyonu para birimi cinsinden (ruble cinsinden) para olarak ödenecektir.

Emeğin bedelinin ödenmesi; toplu sözleşme veya iş sözleşmesi uyarınca, çalışanın yazılı talebi Üzerine, Rusya Federasyonu mevzuatına ve Rusya Federasyonu'nun yapmış olduğu uluslararası antlaşmalara aykırı olmayan daha başka şekillerde yapılabilir. Ücretin para olarak değil de daha başka bir şekilde ödenen kısmı, toplam ücret tutarının yüzde 20'sini geçemez.

Emek bedelinin alkollü içecekle, narkotik, toksik, zehirli ve zararlı maddelerle, silahla, mühimmatla ve serbestçe dolaşımı yasak veya sınırlı olan daha başka maddelerle ödenmesine izin verilmez.

Madde 132. İşe göre ödeme yapılması

Her çalışanın ücreti; niteliklerine, yapılan işin karmaşıklığına, emek girdisinin miktarına ve kalitesine bağlıdır ve maksimum puanla sınırlı değildir.

Emek bedellerinin belirlenmesinde ve değiştirilmesinde, hangi türden olursa olsun, ayrımcılık yapılması yasaktır.

FASIL 21. ÜCRETLER

Madde 133. Asgarî emek bedelinin (asgarî ücretin) saptanması

Asgarî emek bedelinin (asgarî ücretin) tutarı, Rusya Federasyonu'nun tüm territorial sahasında federal yasalar ile eşzamanlı olarak belirlenir ve eli-ayağı tutan bir kişinin geçim maliyeti tutarından daha düşük olamaz.

Standart çalışma saatlerinde çalışan ve çalışma standardını (çalışma görevlerini) yerine getiren bir çalışanın aylık ücreti, federal yasalarla belirlenen asgarî emek bedelinden (asgarî ücretten) daha düşük olamaz.

Standart tarife sistemi taban alınarak ödeme yapılırken, birinci kategorideki taban ücret tutarı, asgarî emek bedelinden (asgarî ücretten) daha düşük olamaz.

Asgarî emek bedeline (asgarî ücrette) ekstra ödemeler ile ücret artıları, ikramiyeler ve diğer teşvik edici ödemeler dâhil olmadığı gibi özel iklim koşullarında ve radyoaktif kirlenmeye maruz kalan bölgelerde çalışanlara normalden farklı koşullarda çalışıkları için yapılan fark ödemeleri ve diğer tazmin ve telâfi bedelleri ve sosyal ödemeler de dahil değildir.

Gecici maliyetin hesaplanmasına yönelik düzen ve usul federal yasalarla belirlenir.



Madde 134. Ücretlerin reel içeriğinde artış sağlanması

Ücretlerin reel içeriğinde artış sağlanması, tüketim mal ve hizmetlerindeki fiyat artışına bağlı olarak ücret endekslemesini de içerir. Genel devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerde endeksleme yasaları veya diğer normatif yasal aktırlara göre yapılır. Diğer işletme türlerinde endeksleme, toplu sözleşmeye, anlaşmala veya işletmenin yerel normatif aktırlarına göre yapılır.

Madde 135. Ücretin saptanması

Emeğin bedelinin, taban ücretin, maaşların, farklı ödeme türlerinin saptanmasına yönelik sistemler aşağıdaki gibidir:

- genel devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerin çalışanları için ilgili yasalarla veya diğer normatif yasal aktırlarla,
- karma bir biçimde (genel devlet bütçesinden ve ticari faaliyetlerden elde edilen gelirlerle) finanse edilen işletmelerin çalışanları için yasalarla, diğer normatif yasal aktırlarla, toplu sözleşmelerle, anlaşmalarla, işletmelerin yerel normatif aktırlarıyla,
- diğer türden işletmelerin çalışanları için toplu sözleşmelerle, anlaşmalarla, işletmenin yerel normatif aktırlarıyla, iş sözleşmeleriyle.

Geceleri, hafta sonları ve çalışmayan tatil günlerinde yapılan çalışma için yapılan ek ödemeler, fazla mesai için ödemeler ve diğer durumlar dâhil olmak üzere çalışanın emeğinin bedelinin ödenmesine ve teşvik edilmesine yönelik sistem, işveren tarafından ilgili işletme bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşü alınarak oluşturulur.

Emeğin bedelinin ödenmesine yönelik olarak iş sözleşmesiyle belirlenen şartlar; işbu Kanun'la, yasalarla, diğer normatif yasal aktırlarla, toplu sözleşmelerle, anlaşmalarla belirlenene göre daha kötü hâle getirilemez.

Emeğin bedelinin ödenmesine yönelik olarak toplu sözleşmeyle, anlaşmayla, işletmenin yerel normatif aktırlarıyla belirlenen şartlar; işbu Kanun'la, yasalarla ve diğer normatif yasal aktırlarla belirlenene göre daha kötü hâle getirilemez.

Madde 136. Ücretlerin ödenme düzeni ve usulü, yeri ve zamanı

İşveren, ücretleri öderken, her bir çalışanı, ne kadar süre içinde ne kadar kazandığı, tutar, yapılan kesintilerin nedenleri ve ödenecek toplam tutar hakkında yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlüdür.

Maaş bordrosunun şekli, çalışanları temsil eden kurulunun görüşü alınarak işveren tarafından onaylanacaktır.

Kural olarak, ücretler çalışanlara iş yaptığı yerde ödenir veya toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirlenen şartlarla banka hesabına yatırılır.

Fazla elakar değil de daha başka bir şekilde ödenen ücretlerin ödeme yeri ve koşulları toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirlenir.



Yasalarda veya iş sözleşmesinde daha başka bir ödeme şeklinin öngörüldüğü durumlar dışında, ücretler doğrudan çalışana ödenir.

Ücretler en az iki haftada bir olmak üzere işletmenin dâhilî çalışma yönetmeliğinde, toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirlenen günde ödenir.

Belirli bazı çalışan kategorileri için federal yasalarda daha başka bir ücret ödeme şartı belirlenebilir.

Ücretin ödeneceği gün izin günlerine veya çalışılmayan tatil günlerine denk geldiğinde, ücretler bir gün önce ödenir.

Tatil ücreti, tatil başlangıcından en geç üç gün önce ödenecektir.

Madde 137. Ücretlerden yapılacak kesintilerin sınırlandırılması

Çalışanın ücretlerinden kesinti, yalnızca bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda öngörülen durumlarda yapılabilir.

Çalışanın işverene olan borçlarını aşağıdaki durumlarda geri ödemesi için çalışanın ücretinden kesinti yapılabilir:

- çalışana maaşından mahsup edilmek üzere verilen ve karşılığında çalışmamış olan avansın geri ödenmesi için,
- iş seyahati veya taşınma ödeneği olarak verilen ancak harcanmayan veya zamanında iade edilmeyen avansın ve daha başka ödeneklerin geri ödenmesi için,
- hesaplama hataları nedeniyle çalışana fazladan ödenen meblağlar ile çalışanın bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alarak çalışma yönetmeliğini ihlal etmekten dolayı kusurunu kabul etmesi hâlinde (İşbu Kanun'un 155inci maddesi, IIIÜncü fikrası) veya boşta kaldığı süresi için (İşbu Kanun'un 157inci maddesi, IIIÜncü fikrası) kendisine fazladan ödenen meblağların geri ödenmesi için,
- çalışanın yıllık ücretli izin kullandığı hâlde çalışma yılı bitmeden önce işten çıkarılması durumunda, çalışmadığı izin günleri için aldığı ücretin geri ödenmesi için. Çalışanın İşbu Kanun'un 81inci maddesinin 1inci ve 2nci fikraları ile 3a ve 4üncü fikralarında belirtilen gerekçelerle işten çıkarılması hâlinde bu günler için kesinti yapılmaz,
- İşbu Kanun'un 83Üncü maddesi, 1inci, 2nci, 5inci, 6ncı ve 7nci fikralarında belirtilen durumlarda.

Bu maddenin ikinci fikrasının ikinci, üçüncü ve dördüncü bentlerinde belirtilen hâllerde işveren, çalışanın borcunu veya çalışana hesaplama hatası nedeniyle fazladan ödenmiş olan tutarı veya vermiş olduğu avansın geri ödenmesi için belirlenen tarihten itibaren en geç bir ay içinde avansı, çalışanın kesintilerin nedenine ve tutarlarına itiraz etmemesi şartıyla çalışanın ücretinden mahsup etme kararına alma hakkına sahiptir.

Çalışana fazladan ödenen ücretler (yasaların veya diğer normatif yasal aktlarının yanlış uygulanması durumları da dahil olmak üzere) aşağıdaki durumlar dışında geri alınamaz:

- Ücret hesabı yanlış yapılmışsa,



- bireysel iş uyuşmazlıklarına bakan kurul, çalışanı işini yapmamasında (bu Kanun'un 155inci maddesi, IIIÜncü fikrasi) veya boşta kalmasında (bu Kanun'un 157nci maddesi, IIIÜncü fikrasi) kusurlu bulursa,
- çalışana yapılan fazladan ödemenin yasası eylemleriyle bağlantılı olarak yapıldığı mahkeme kararıyla sübuta varmışsa.

Madde 138. Ücretlerden yapılacak kesinti tutarlarının sınırlandırması

Her bir ücret ödemesinden yapılacak tüm kesintilerin toplam tutarı çalışana ödenmesi gereken ücretin yüzde 20'sini geçemez ve federal yasalarda belirtilen durumlarda bu tutar, çalışana ödenmesi gereken ücretin yüzde 50'sini geçemez.

Ücretten birden fazla icra takibi kapsamında kesintisi yapıldığında, her halükârdâ çalışana ödenmesi gereken ücretin yüzde 50'si çalışana bırakılacaktır.

Bu maddede belirlenen sınırlamalar, ücretlerden ıslahevi hizmetleri, küçük yaştaki çocuklar için talep edilen nafakalar, işverenin çalışanın sağlığına verdiği zararın tazmini ve telâfisi, aile geçindiren kişinin ölümünden dolayı ortaya çıkan zararın tazmini ve telâfisi ve de bir suçun neden olduğu zararın tazmini ve telâfisi için yapılan kesintiler için geçerli değildir. Böyle durumlarda ücretlerden yapılan kesintinin miktarı yüzde 70'i geçemez.

Federal yasalarda bu tür kesintiler yapılabileceğine dair bir hükmü yoksa, ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmez.

Madde 139. Ortalama ücretin hesaplanması

Tüm durumlar için ortalama ücretlerin hesaplanması yöneli olarak bu Kanun'da belirlenen ortak bir hesaplama düzeni ve usulü vardır.

Ortalama ücretin hesaplanması, ödeme kaynakları ne olursa olsun, işletmede emeğin bedelinin ödenmesine yönelik olarak uygulanan sistemde öngörülen her türlü ödeme hesaba katılır.

Her türlü çalışma programında, çalışanların ortalama ücretinin hesaplanması, filen hesaplanan ücretleri ve ödeme anından önceki 12 ay zarfında filen çalıştığı süre esas alınarak yapılır.

İzinler için ve kullanılmayan izinleri para vererek tazmin ve telâfî etmek için ödenen ortalama günlük ücret, son üç takvim ayı için ödenen toplam ücret tutarının önce 3'e ve sonra da (aylık ortalama takvim günü sayısı olan) 29,6'ya bölünmesiyle hesaplanır.

Bu Kanun'da öngörülen durumlarda iş günü olarak verilecek izinler için ve kullanılmayan izinleri para vererek tazmin ve telâfî etmek için ödenen ortalama günlük ücret, bir takvim haftasında altı gün çalışıldığı esasına göre hesaplanan ücretlerin toplamının iş günü sayısına bölünmesiyle bulunur.

Ortalama ücretin hesaplanması için toplu sözleşmede, çalışanların durumunu kottlesiştirmediği sürece, başka süreler de öngörülebilir.



Ortalama ücretlerin hesaplanmasına yönelik olarak bu maddede belirlenen düzenin ve usulün özellikleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşü dikkate alınarak belirlenir.

Madde 140. İşten çıkışma hâlinde ödeme yapılması

İş sözleşmesinin feshi hâlinde, işveren tarafından çalışana ödenmesi gereken tüm meblağlar çalışanın işten çıkarıldığı gün ödenir. Çalışan işten çıkarıldığı gün işe gelip çalışmadiysa, ilgili meblağlar, en geç işten çıkarılan çalışan tarafından ödeme talebinde bulunulmasından sonraki gün ödenir.

Çalışana işten çıkarıldığında ödenmesi gereken meblağ ile ilgili bir ihtilaf olması hâlinde işveren, ihtilafsız tutarı bu maddede belirtilen günde ödemekle yükümlüdür.

Madde 141. Çalışanın vefat ettiği güne kadar almamış olduğu ücretin ödenmesi

Çalışanın vefat ettiği güne kadar almamış olduğu ücretleri, ölen kişinin vefat ettiği gün itibariyle mevcut olan aile fertlerine veya bakmakla mükellef olduğu kişiye ödenecektir. Bu ücretler, gerekli belgelerin işverene ibraz edildiği günden itibaren bir hafta içinde ödenecektir.

Madde 142. İşverenin çalışana borçlu olduğu ücreti ve diğer hakkedislerini zamanında ödememesi hâlinde sorumluluğu

İşveren ve (veya) işverenin yerlesik düzenine ve usulüne uygun olarak yetkilendirdiği temsilcileri ücretlerin ödenmesinde gecikmeye yol açmaları veya emeğin bedelinin ödenmesine yönelik diğer şartlar ihlal ederlerse, bu Kanun'a ve diğer federal yasalara göre sorumlu tutulurlar.

Ücretin ödenmesi 15 günden daha fazla gecikirse, çalışan, işverene yazılı bildirimde bulunarak ödenmesi geciken tutar ödenene kadar işi durdurma hakkına sahiptir. Aşağıdaki kurumlarda ve durumlarda ve de aşağıdaki kimseler tarafından işin askıya alınmasına izin verilmez:

- olağanüstü hal, sıkıyönetim veya olağanüstü hal yasalarına uygun özel tedbirlerin uygulandığı dönemlerde,
- Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerinin kurum ve kuruluşlarında, ülkenin savunmasından ve devletin güvenliğinden sorumlu olan askerî, militarize ve diğer birimlerde, enkaz kaldırma, arama kurtarma ve yangın önleme operasyonlarından sorumlu birim ve kuruluşlarda, doğal afetler ve acil durum çalışmalarında, kolluk kuvveti organlarında,
- memuriar,
- son derece tehlikeli üretim ve ekipman türlerine doğrudan hizmet veren işletmelerde,
- halkın hayatı önemdeki faaliyetlerin yürütülmesiyle bağlantılı işletmelerde (güç kaynağı, merkezi ısıtma, su temini, gaz temini, iletişim, ambulans ve ilk yardım gibi).

Madde 143. Emeğin bedelinin ödenmesinde tarife sistemi



Özel iklim koşullarına sahip yerlerde iş gören çalışanların da emeğinin bedeli artırılır.

Madde 147. Ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işlerde veya daha başka özel çalışma koşullarında iş gören çalışanların emeklerinin bedelinin ödenmesi

Ağır, ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işlerde veya daha başka özel şartlar altında iş gören çalışanların emeğinin bedeli, standart çalışma koşulları için belirlenmiş taban ücretlere (maaşlara) kıyasla artırılır, ancak yasalarda veya diğer normatif yasal aktılarda belirlenenin altında olamaz.

Ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işler veya daha başka özel şartlar, Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşünü de dikkate alarak Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir. Yukarıda belirtilen gerekçelerle ücret artışı, işyerlerinden alınacak tasdiknamelerin sonuçlarına göre yapılır.

Tam olarak ne kadar ücret artışı yapılacağı, işveren tarafından, çalışanları temsil eden kurulun görüşü alınarak veya toplu sözleşmeyle ya da iş sözleşmesiyle belirlenir.

Madde 148. Özel iklim koşullarına sahip yerlerde yapılan işler için emeğin bedelinin ödenmesi

Özel iklim koşullarına sahip yerlerde yapılan işler için emeğin bedelinin ödenmesi, ödeme usulü ve tutarı yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda tanımlananlardan daha düşük olmayacak şekilde yapılır.

Madde 149. İşin normalden farklı şartlar altında ifâ edildiği daha başka durumlarda emeğin bedelinin ödenmesi

Normalden farklı çalışma koşullarında ifâ olunan işlerde (farklı niteliklere sahip işler yapıldığında, çalışmalar birleştirildiğinde, normal çalışma saatlerinin ötesinde çalışıldığında, gece vakti çalışıldığında, çalışılmayan tatil günlerinde çalışlığında ve diğer durumlarda), çalışana toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde öngörülen ekstra ödemeler yapılır. Ekstra ödemeyi miktarı, yasalarda veya diğer normatif yasal aktılarda belirlenenlerden daha düşük olamaz.

Madde 150. Farklı kalifikasyonlar gerektiren işlerin ifâsında emeğin bedelinin ödenmesi

Saat ücretli bir çalışan, farklı bir kalifikasyon gerektiren bir iş yaptığında, kendisine daha yüksek kalifikasyon gerektiren iş için geçerli olan emek bedeli ödenir.

Parça başı ücret alan bir çalışan, farklı bir kalifikasyon gerektiren bir iş yaptığında, kendisine yaptığı o işle orantılı bir emek bedeli ödenir.

Parça başı ücret alan bir işçiden, üretim türü dikkate alındığında, kendi kademesinden daha düşük bir kademedeki bir iş yapmasının istenmesi durumunda, işveren, kademeler arasındaki farkı ödemekle yükümlüdür.

Maddə 151. Çalışmalar birleştirildiğinde ve geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın görevi ifâ edildiğinde emeğin bedelinin ödenmesi



Aynı işveren için çalışan ve iş sözleşmesinde öngörülen aslı işi ile birlikte ek bir iş (görev) daha ifâ eden veya aslı işini muhafaza ve ifâ etmekle birlikte geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın işini (görevini) de ifâ eden bir çalışana, çalışmaların (görevlerin) birleştirilmesi veya geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın işini (görevini) de ifâ etmesi hasebiyle ekstra ücret ödenir.

Çalışmaların (görevlerin) birleştirilmesi veya geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın işini (görevini) de ifâ karşılığında çalışana ödenecek ekstra ücretin tutarı, iş sözleşmesi taraflarının anlaşmasına göre belirlenir.

Madde 152. Normal günlük çalışma süresinden fazla çalışma için emeğin bedelinin ödenmesi

Fazla mesâî ücreti ilk iki saatlik fazla çalışma için normal çalışma ücretinin bir buçuk katından az olmayacak şekilde ödenecektir; sonraki fazla çalışma saatleri için ise normal çalışma ücretinin iki katından az olmayacağıdır. Fazla mesâî için ödenecek kesin tutar, toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirlenebilir. Çalışanın talebi üzerine, yapılan fazla mesâî, daha yüksek ücret ödemek yerine, çalışılan fazla mesâî süresinden daha az olmamak kaydıyla, ek dinlenme süresi verilerek de tazmin ve telâfi edilebilir.

Normal çalışma süresinden fazla çalışma karşılığı hak edilen ücret, fazladan çalışılan süreye veya fazladan çalışma sayesinde elde edilen randımana bağlı olarak ödenir.

Madde 153. İzin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışma için emeğin bedelinin ödenmesi

İzin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışmalar için aşağıda sayılan çalışanlara normalin iki katından daha az olmayacak şekilde emek bedeli ödenir:

- parça başı çalışanlara – parça başı ücretin iki katından az olmayacak şekilde,
- gündelik ücretli veya saat ücretli çalışanlara - gündelik ücretin veya saat ücretinin iki katından az olmayacak şekilde,
- aylık maaşlı çalışanlara – eğer izin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışma, aylık maaşa dâhil olan çalışma saatleri içerisinde yapılmışsa günlük veya saatlik ücretin bir katından, aylık maaşa dâhil olmayan çalışma saatleri içerisinde yapılmışsa günlük veya saatlik ücretin iki katından az olmayacak şekilde,

İzin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışmalar karşılığında çalışانا, eğer isterse, bir başka gün izin verilebilir. Böyle bir durumda çalışılmayan tatil günlerin yapılan iş için bir kat ücret ödenir, ancak çalışılan gün yerine izin verilen başka gün için ücret ödenmez.

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin kapsamına giren sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral ve konser organizasyonlarının ve sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılmasına ve (ve) yaraticı edilmesine istirak eden diğer kimselerin ve profesyonel sporcuların izin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yaptıkları çalışma karşılığı emeklerinin bedelinin ne şekilde ödeneceği, Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin



Aynı işveren için çalışan ve iş sözleşmesinde öngörülen aslı işi ile birlikte ek bir iş (görev) daha ifâ eden veya aslı işini muhafaza ve ifâ etmekle birlikte geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın işini (görevini) de ifâ eden bir çalışana, çalışmaların (görevlerin) birleştirilmesi veya geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın işini (görevini) de ifâ etmesi hasebiyle ekstra ücret ödendir.

Çalışmaların (görevlerin) birleştirilmesi veya geçici olarak işe gelmeyen başka bir çalışanın işini (görevini) de ifâ karşılığında çalışana ödenecek ekstra ücretin tutarı, iş sözleşmesi taraflarının anlaşmasına göre belirlenir.

Madde 152. Normal günlük çalışma süresinden fazla çalışma için emeğin bedelinin ödenmesi

Fazla mesâî ücreti ilk iki saatlik fazla çalışma için normal çalışma ücretinin bir buçuk katından az olmayacağı şekilde ödenecektir; sonraki fazla çalışma saatleri için ise normal çalışma ücretinin iki katından az olmayacağıaktır. Fazla mesâî için ödenecek kesin tutar, toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirlenebilir. Çalışanın talebi üzerine, yapılan fazla mesâî, daha yüksek ücret ödemek yerine, çalışılan fazla mesâî süresinden daha az olmamak kaydıyla, ek dinlenme süresi verilerek de tazmin ve telâfi edilebilir.

Normal çalışma süresinden fazla çalışma karşılığı hak edilen ücret, fazladan çalışılan süreye veya fazladan çalışma sayesinde elde edilen randımana bağlı olarak ödendir.

Madde 153. İzin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışma için emeğin bedelinin ödenmesi

İzin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışmalar için aşağıda sayılan çalışanlara normalin iki katından daha az olmayacağı şekilde emek bedeli ödendir:

- parça başı çalışanlara – parça başı ücretin iki katından az olmayacağı şekilde,
- gündelik ücretli veya saat ücretli çalışanlara - gündelik ücretin veya saat ücretinin iki katından az olmayacağı şekilde,
- aylık maaşlı çalışanlara – eğer izin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışma, aylık maaşa dâhil olan çalışma saatleri içerisinde yapılmışsa günlük veya saatlik ücretin bir katından, aylık maaşa dâhil olmayan çalışma saatleri içerisinde yapılmışsa günlük veya saatlik ücretin iki katından az olmayacağı şekilde,

İzin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yapılan çalışmalar karşılığında çalışana, eğer isterse, bir başka gün izin verilebilir. Böyle bir durumda çalışılmayan tatil günlerin yapılan iş için bir kat ücret ödenir, ancak çalışılan gün yerine izin verilen başka gün için ücret ödenmez.

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin kapsamına giren sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral ve konser organizasyonlarının ve sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılmasına ve (veya) jika edilmesine iştirak eden diğer kimselerin ve profesyonel sporcuların izin günlerinde veya çalışılmayan tatil günlerinde yaptıkları çalışma karşılığı emeklerinin bedelinin ne şekilde ödeneceği, Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin



görüşü de dikkate alınarak, iş sözleşmesiyle, toplu sözleşmeyle veya ilgili işletmelerin yerel normatif aktlarıyla belirlenebilir.

Madde 154. Geceleri çalışmada emeğin bedelinin ödenmesi

Geceleri yapılan çalışmaların her bir saatinin bedeli, normal şartlarda yapılan çalışmalara göre daha yüksek tutarda ödenecek, ancak yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda belirlenen tutardan daha az olmayacağıdır.

Fazladan ödenecek tutarın kesin olarak ne kadar olacağı, çalışanları temsil eden kurulun bu husustaki görüşü, toplu sözleşme veya iş sözleşmesi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenebilecektir.

Madde 155. Çalışma faaliyeti (işlevi) yerine getirilmediğinde emeğin bedelinin ödenmesi

Çalışma faaliyeti (işlevi) işverenin kusuru nedeniyle yerine getirilemediğinde, çalışılması gereken süre üzerinden sanki siften çalışılmış gibi veya yapılması gereken iş üzerinden sanki siften yapılmış gibi ödeme yapılır, ancak bu ödeme çalışanın aynı süre için veya aynı iş için hesaplanan ortalama ücretinden daha az olamaz.

Çalışma faaliyeti (işlevi), işverene veya çalışana bağlı olmayan bir nedenden ötürü yerine getirilemediğinde, çalışan taban ücretinin (maaşının) en az üçte ikisini alır.

Çalışma faaliyeti (işlevi) çalışanın kusuru nedeniyle yerine getirilemediğinde, ücret yapılan iş miktarına orantılı olarak belirlenerek ödenir.

Madde 156. Kusurlu ürünler üretilliğinde emeğin bedelinin ödenmesi

Çalışan, kendisinden kaynaklanmayan bir sebepten ötürü kusuru ürün üretmişse, kendisine emeğinin bedeli sanki kusursuz ürün üretmiş gibi ödenir.

Çalışan, kendisinden kaynaklanan bir sebepten ötürü tümüyle kusurlu ürün üretmişse, kendisine hiçbir emek bedeli ödenmez.

Çalışan, kendisinden kaynaklanan bir sebepten ötürü kısmen kusuru ürün üretmişse, kendisine emeğinin bedeli, ürünün uygunluk derecesine bağlı olarak kesinti yapılmak suretiyle ödenir.

Madde 157. Boşta geçen zaman için ödeme yapılması

Çalışana, işverenin kusuru yüzünden boşta geçirdiği zamanlar (bu Kanun'un 74üncü maddesi) için, eğer çalışan boşta geçecek zamanın ne zaman başlayacağını işverene yazılı olarak bildirmişse, ortalama ücretinin üçte ikisinden az olmayacağı şekilde ücret ödenir.

Çalışana, işverenden veya çalışandan kaynaklanmayan bir nedenden ötürü boşta geçirdiği zamanlar için, eğer çalışan boşta geçecek zamanın ne zaman başlayacağını işverene yazılı olarak bildirmişse, ortalama taban ücretinin (maaşının) üçte ikisinden az olmayacağı şekilde ücret ödenir.

Çalışana, kendi kusuru yüzünden boşta geçirdiği zamanlar için ödeme yapılmaz.

Madde 158. Yeni üretim (ürün) yapılmasına yönelik çalışmada emeğin bedelinin ödenmesi

Toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde, yeni üretim (ürün) yapılmasındaki ustalaşma sürecinde çalışana önceki ücretinin ödenmeye devam edilmesi şart koşulabilir.

FASIL 22. İŞİN DERECELENDİRİLMESİ

Madde 159. Genel hükümler

Çalışanlar için aşağıdaki hususlar güvence altına alınmıştır:

- İşin derecelendirilmesine yönelik sistemin organize edilmesinde devletin yardımı,
- işin derecelendirilmesinde, işveren tarafından, seçilmiş işçi sendikası kurulunun da görüşü dikkate alınarak veya toplu sözleşmeyle belirlenen sistemlerin kullanılması,

Madde 160. Çalışma normları

Çalışanlara yönelik çalışma normları - standart randıman, zaman, hizmet normları - mevcut mühendislik, teknoloji, üretim organizasyonu ve işçilik düzeyine uygun olarak belirlenir.

Çalışma normları; bu normlarda iyileştirmeler kaydedildikçe veya yeni ekipman ve teknolojiler devreye girdikçe ya da üretkenliği artıran organizasyonsal veya diğer tedbirler geliştirildikçe revize edilebileceği gibi, yıpranmış ve eski ekipmanların kullanılması durumunda da revize edilebilir.

Bazı çalışanların kendi inisiyatifleriyle yeni çalışma yöntemleri kullanmaları ve işyerlerinin iyileştirilmesi nedeniyle yüksek düzeyde üretim (hizmet sağlama) randımanına ulaşmaları, daha önce belirlenmiş olan çalışma normlarının gözden geçirilmesi için bir gereklilik olarak değerlendirilemez.

Madde 161. Standart çalışma normlarının geliştirilmesi ve onaylanması

Benzer işler için standart (sektörler arası, meslekî ve diğer) çalışma normları geliştirilebilir ve tesis edilebilir. Standart çalışma normları, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzene ve usule uygun olarak geliştirilir ve onaylanır.

Madde 162. Çalışma normlarının yürürlüğe konması, değiştirilmesi ve revize edilmesi

Çalışma normlarının yürürlüğe konmasını, değiştirilmesini ve revize edilmesini sağlayan yerel normatif aktlar, çalışanları temsil eden kurulun görüşü de dikkate alınarak işveren tarafından yürürlüğe konacaktır.

Çalışanlar, yürürlüğe konacak yeni çalışma normları hakkında en geç iki ay öncesinden bilgilendirilmelidir.

Madde 163. Randıman standartlarının yerine getirilebilmesi için normal çalışma koşullarının sağlanması

İşveren, çalışanların randıman standartlarını yerine getirebilmeleri için normal çalışma koşullarını sağlamakla yükümlüdür. Bu koşullar şunları içerir:

- tesislerin, çalışma yerlerinin, makinelerin, takım tezgahı eklerinin ve ekipmanlarının iyi durumda olması,
- iş için gerekli teknik belgeler ile diğer belgelerin zamanında temin edilmesi,
- işi yapabilmek için gerekli olan malzemelerin, araç-gereçlerin ve diğer öğelerin uygun kalitede olması, bunların çalışanlara zamanında teslim edilmesi,
- çalışma koşullarının iş güvenliği kurallarına ve üretim güvenliğine uygun olması.

KISIM VII. GÜVENCELER İLE TAZMİNATLAR VE TELAFİLER

FASIL 23. GENEL HÜKÜMLER

Madde 164. Güvence ve tazminat ve telâfi kavramları

Güvenceler, çalışanın sosyal ilişkiler ve çalışma ilişkileri alanındaki haklarını kullanmasına yardımcı olan araçlar, yollar ve koşullardır.

Tazminat ve telâfiler, çalışanın federal yasalarda tanımlanan işe ilgili görevleri ile diğer görevleriyle bağlantılı olarak harcadığı emeği tazmin ve telâffi etmek için yapılan parasal ödemelerdir.

Madde 165. Güvence sağlanacak ve tazminat ve telâfi bedeli ödenecek durumlar

İşbu Kanun'da öngörülen genel güvenceler ile tazminat ve telâfilerin (işe alınmaya, başka bir işe nakılolunmaya, emeğin bedelinin ödenmesine yönelik güvencelerin) yanı sıra çalışanlara aşağıdaki durumlarda güvence sağlanır ve tazminat ve telâfi bedeli ödenir:

- iş seyahatine gönderildiğinde,
- çalışmak için başka bir yere taşındığında,
- devlet görevleri ile sosyal görevleri yerine getirilirken,
- iş ve öğrenim birleştirildiğinde (çalışarak okurken),
- çalışanın herhangi bir kusuru olmaksızın işin zorla durdurulması durumunda,
- yıllık ücretli izin verildiğinde,
- bazı iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda,
- çalışan işten çıkarılırken işverenin kusuru nedeniyle iş sicili defterinin verilmesinde yaşanabilecek gecikmelerle bağlantılı durumlarda,
- İşbu Kanun'da ve diğer federal yasalarla tanımlanan diğer durumlarda.

Güvence sağlanırken ev tazminat ve telâfi bedelleri ödenirken, tüm ödemeler işvereninuhdesinde olacak şekilde yapılır. Çalışanın devlet görevleri ile sosyal görevlerini yerine getirdiği kurum ve kuruluşlar (yargı mensupları, bağışçılar ve diğerleri), İşbu Kanun'da ve Rusya Federasyonu'nun federal yasaları ile diğer normatif yasal aktarlarında tanımlanan düzen ile usule ve şartlara uygun olarak çalışana ödeme yaparlar. Böyle durumlarda işveren, çalışanı devlet görevlerini veya sosyal görevlerini yerine getirdiği staj, təyinat, aslı işinin ifâsından muaf tutar.

FASIL 24. CALIŞANLARA İŞ SEYAHATİNE GÖNDERİLDİKLERİNDE VE TAŞINDIKLARINDA SAĞLANACAK GÜVENCELER



Madde 166. İş seyahati kavramı

İş seyahati, çalışanın işverenin emri üzerine belirli bir süreyle resmi görevleri yerine getirmek için daimî işinin bulunduğu yerin dışına yaptığı seyahattir. Daimî işin sürekli seyahat edilmek suretiyle yapıldığı veya sürekli seyahat etme niteliğinde olduğu durumlarda, bu seyahatler iş seyahati sayılmaz.

Madde 167. Çalışanlara iş seyahatine gönderildiklerinde sağlanacak güvenceler

Bir iş seyahatine gönderildiğinde çalışan'a, iş seyahatinde bulunduğu süre boyunca işyerinin (görevinin) kendisine tahsili olarak muhafaza edileceğine ve ortalama ücretinin ödenmeye devam olunacağına ve iş seyahatiyle bağlantılı masraflarının tazmin ve telâfi edileceğine dair güvence verilir.

Madde 168. İş seyahatleriyle bağlantılı masrafların tazmin ve telâfi edilmesi

Çalışanı bir iş seyahatine gönderdiğinde, işveren kendisine aşağıdakileri masrafları tazmin ve telâfi etmekle yükümlüdür:

- seyahat masrafları,
- konaklama masrafları,
- daimî ikâmet yerinin dışında yaşaması nedeniyle ortaya çıkan ek harcamalar (günlük harçrah),
- çalışan tarafından işverenin onayı ile yapılan diğer masraflar.

İş seyahatleriyle bağlantılı masrafların tazmin ve telâfi edilmesine yönelik düzen ve usulde tazmin ve telâfi edilecek tutarlar, toplu sözleşmeyle veya İşletmenin yerel normatif atkıyla ile belirlenir. Tazmin ve telâfi edilecek tutar, federal bütçeden finanse edilen işletmelerde Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen tutardan düşük olamaz.

Madde 169. Taşınma masraflarının tazmin ve telâfi edilmesi

Çalışan, işverenle anlaşarak çalışmak üzere başka bir yere taşındığında, işveren çalışana taşınmayla ilgili aşağıdaki masraflarını tazmin ve telâfi etmekle yükümlüdür:

- çalışanın ve aile fertlerinin seyahat masrafları ile bagajlarının taşınması için yapılan masraflar (işverenin çalışana uygun bir ulaşım araçları sağladığı durumlar hariç),
- yeni bir ikâmet yerine yerleşmesiyle ilgili masrafları.

Masraflar için kesin olarak ne kadar tazmin ve telâfi bedeli ödeneceği, iş sözleşmesi taraflarının aralarında yapacaklarıyla anlaşmayla belirlenir, ancak bunlar, federal bütçeden finanse edilen işletmelerde Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen tutardan daha düşük olamaz.

FASIL 25. CALIŞANLARA DEVLET GÖREVLERİNİ VEYA SOSYAL GÖREVLERİNİ YAPMA EFLİKLERİNDEN SAĞLANACAK GÜVENCELER İLE ÖDENECEK TAZMİNAT VE TELAFİLER



Madde 170. Çalışanlara devlet görevlerini veya sosyal görevlerini ifâ ettiklerinde sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfiler

Çalışanın devlet görevlerini veya sosyal görevlerini ifâ ettiği süre boyunca, eğer bu görevler federal yasaya göre mesâî saatleri içinde yerine getirilmesi gerekiyorsa, işveren hem çalışanın işyerini (görevini) kendisine tahsisli olarak muhafaza etmek hem de çalışanı işinden ve işyerinden (görevinden) izinli saymakla yükümlüdür.

Çalışanın bu maddenin 1inci fıkrasında belirtildiği şekilde devlet görevlerini veya sosyal görevlerini ifâ ettiği devlet organı veya sosyal kuruluş tarafından çalışan'a bu görevlerini ifâ ettiği süre boyunca yasalarda, diğer normatif yasal aktılarda veya ilgili sosyal birliğin almış olduğu kararda belirtilen tazminat ve telâfi bedeli ödenecektir.

Madde 171. İşçi sendikası kurullarına ve iş uyuşmazlığı komitelerine seçilen çalışanlara sağlanacak güvenceler

Sendika kurullarında görev yapmak üzere seçilmiş olmakla birlikte işiyle ilgili görevlerini yerine getirmekten muaf tutulmamış olan çalışanlara sağlanacak güvenceler ve bunların işten çıkarılmasında uygulanacak düzen ve usul bu Kanun'un ilgili bölümlerinde belirlenmiştir.

İş uyuşmazlığı komitesi üyelerine, bu komitenin çalışmalarına katılmaları için ortalama ücretler ödenmeye devam olunarak işten ve işyerinden ücretli izin verilir.

İş uyuşmazlığı komitesinde görev yapmak üzere seçilmiş olan çalışanların işten çıkarılmasında uygulanacak düzen ve usul bu Kanun'un 373üncü maddesinde belirlenmiştir.

Madde 172. Devlet organları ile yerel özerk-hükümet organlarında görev yapmak üzere seçilen çalışanlara sağlanacak güvenceler

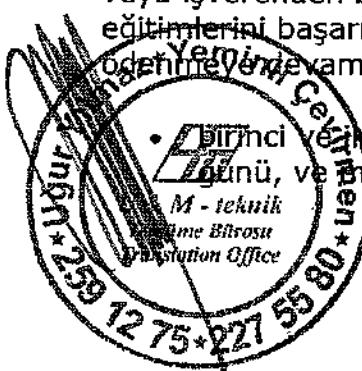
Devlet organlarında ve yerel özerk-hükümet organlarında görev yapmak üzere seçilmiş olup bu görevleri nedeniyle aslı işlerindeki görevlerini ifâdan muaf tutulmuş olan çalışanlara yönelik güvenceler, bu kimselerin statülerini ve yürütecekleri faaliyetleri düzenleyen yasalarla belirlenmiştir.

FASIL 26. ÇALIŞARAK OKUYAN ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK GÜVENCELER İLE ÖDENECEK TAZMİNAT VE TELAFİLER

Madde 173. Çalışarak yükseköğretim kurumlarında okuyan çalışanlara ve çalışırken bu yükseköğretim kurumlarına giren çalışanlara sağlanacak güvenceler ve ödenecek tazminat ve telâfiler

Kurumsal ve yasal eğitim formasyonuna bakılmaksızın devlet akreditasyonuna sahip bir yükseköğretim kurumuna, uzaktan öğretim, tam zamanlı öğretim veya ikinci öğretim (akşam öğretimi) yoluyla eğitim görmek üzere işveren tarafından gönderilen veya işverenden bağımsız olarak bu öğretim kurumlarına giren ve buradaki eğitimlerini başarıyla sürdürilen çalışanlara işveren tarafından, ortalama ücretleri ödenmeye devam olunmakla birlikte aşağıdaki amaçlarla ücretli ek izin verilir:

- Birinci ve ikinci yıl içindeki ara sınavlara girebilmek için - her birisinde 40 takvim günü, ve ikinciakip yılların her birinde - 50 takvim günü (eğitim süresi)



- kısaltılmış meslekî yüksekokretimde ana müfredat dersleri için ikinci yıl boyunca - 50 takvim günü) olacak şekilde,
- nihaî kalifikasyon tezinin hazırlanması ve savunulması ve mezuniyete yönelik devlet final sınavlarına girilmesi için - dört ay,
- mezuniyete yönelik devlet final sınavlarına girilmesi için - bir ay.

İşveren, aşağıdaki amaçlar için ücretsiz izin vermekle yükümlüdür:

- meslekî yüksekokretim kurumlarının giriş sınavlarına girmeye hak kazanan çalışanlara - 15 takvim günü olacak şekilde,
- final sınavlarına girmeden önce meslekî yüksekokretim kurumlarında hazırlık kurslarına giden çalışanlara - 15 takvim günü olacak şekilde,
- devlet akreditasyonuna sahip meslekî yüksekokretim kurumlarında tam zamanlı öğretim yoluyla eğitim gören çalışarak okuyan çalışanlara bir akademik yıl içerisinde ara sınavlara girmeleri için - 15 takvim günü olacak şekilde, nihaî kalifikasyon tezinin hazırlanması ve savunulması ve mezuniyet için devlet final sınavlarına girilmesi için - dört ay olacak şekilde, mezuniyete yönelik devlet final sınavlarına girilmesi için - bir ay olacak şekilde.

Devlet akreditasyonuna sahip meslekî yüksekokretim kurumlarında uzaktan öğretim yoluyla eğitim gören çalışanlara işveren bir akademik yıl içinde bir kez bu eğitim kurumunun bulunduğu yere gidiş dönüş seyahat biletinin bedelini ödeyecektir.

Devlet akreditasyonuna sahip meslekî yüksekokretim kurumlarında uzaktan öğretim, tam zamanlı öğretim veya ikinci öğrenim (akşam öğretimi) yoluyla eğitim gören çalışarak okuyan çalışanlar, eğer isterlerse, tez hazırlamaya başlamadan önceki on akademik ay boyunca haftalık çalışma sürelerini 7 saat azaltabilirler. İşteki çalışmalarını azalttıkları süre boyunca çalışarak okuyan çalışanlara aslı işleri için ödenen ortalama ücretin yüzde 50'si ödenir, ancak bu tutar asgarî emek bedelinden (asgarî ücretten) az olamaz.

İş sözleşmesi taraflarının aralarında yapacakları anlaşmaya göre çalışana haftada bir gün izin verilerek veya hafta içi çalışma süreleri azaltılarak çalışma saatleri düşürülebilir.

Devlet akreditasyonuna sahip olmayan meslekî yüksekokretim kurumlarında öğrenimlerine devam eden çalışarak okuyan çalışanlara yönelik güvenceler ile tazminat ve telâfîler toplu sözleşmeyle veya iş sözleşmesiyle belirlenir.

Madde 174. Çalışarak ortaöğretim kurumlarında okuyan çalışanlara ve çalışırken bu ortaöğretim kurumlarına giren çalışanlara sağlanacak güvence ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Kurumsal ve yasal eğitim formasyonuna bakılmaksızın devlet akreditasyonuna sahip bir ortaöğretim kurumuna, uzaktan öğretim, tam zamanlı öğretim veya ikinci öğretim (akşam öğretimi) yoluyla eğitim görmek üzere İşveren tarafından gönderilen veya işverenden bağımsız olarak bu eğitim kurumlarına giren ve buradaki eğitimlerini başarıyla sürdürdüren çalışanlara işveren tarafından, ortalama ücretleri ödenmeye devam ettiler. İşveren, bu hizmete aşağıdaki amaçlarla ücretli ek izin verilir:

• birinci ve ikinci yıl içindeki ara sınavlara girebilmek için - her birisinde 30 takvim günü, ve müteakip yılların her birinde - 40 takvim günü olacak şekilde,



- nihai kalifikasyon tezinin hazırlanması ve savunulması ve mezuniyete yönelik devlet final sınavlarına girilmesi için - iki ay,
- mezuniyete yönelik devlet final sınavlarına girilmesi için - bir ay.

İşveren, aşağıdaki amaçlar için ücretsiz izin vermekle yükümlüdür:

- meslekî yüksekokretim kurumlarının giriş sınavlarına girmeye hak kazanan çalışanlara - 10 takvim günü olacak şekilde,
- devlet akreditasyonuna sahip meslekî ortaöğretim kurumlarında tam zamanlı öğretim yoluyla eğitim gören çalışanlara bir akademik yıl içerisinde ara sınavlara girmeleri için - 10 takvim günü olacak şekilde, nihai kalifikasyon tezinin hazırlanması ve savunulması ve mezuniyet için devlet final sınavlarına girilmesi için - iki ay olacak şekilde, mezuniyete yönelik devlet final sınavlarına girilmesi için - bir ay olacak şekilde.

Devlet akreditasyonuna sahip meslekî ortaöğretim kurumlarında uzaktan öğretim yoluyla eğitim gören çalışanlara işveren bir akademik yıl içinde bir kez bu eğitim kurumunun bulunduğu yere gidiş dönüş seyahat biletinin bedelinin yüzde 50'sini ödeyecektir.

Devlet akreditasyonuna sahip meslekî ortaöğretim kurumlarında uzaktan öğretim, tam zamanlı öğretim veya ikinci öğretim (akşam öğretimi) yoluyla eğitim gören çalışanlar, eğer isterlerse, tez hazırlamaya başlamadan önceki on akademik ay boyunca haftalık çalışma sürelerini 7 saat azaltırabilirler. İşteki çalışmalarını azalttıkları süre boyunca çalışarak okuyan çalışanlara aslı işleri için ödenen ortalama ücretin yüzde 50'si ödendir, ancak bu tutar asgarî emek bedelinden (asgarî ücretten) az olamaz.

İş sözleşmesi taraflarının aralarında yapacakları anlaşmaya göre çalışmaya haftada bir gün izin verilerek veya hafta içi çalışma süreleri azaltılarak çalışma saatleri düşürülebilir.

Devlet akreditasyonuna sahip olmayan meslekî ortaöğretim kurumlarında öğrenimlerine devam eden çalışarak okuyan çalışanlara yönelik güvenceler ile tazminat ve telâfîler toplu sözleşmeyle veya iş sözleşmesiyle belirlenir.

Madde 175. Meslekî ilköğretim kurumlarında okuyan çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Kurumsal ve yasal eğitim formasyonuna bakılmaksızın meslekî ilköğretim kurumlarında başarıyla okuyan çalışanlara sınavlara girebilmeleri için, ortalama ücretleri ödenmeye devam olunmakla birlikte 30 takvim günü süreyle ücretli ek izin verilir.

Devlet akreditasyonuna sahip olmayan meslekî ilköğretim kurumlarında öğrenimlerine devam eden çalışarak okuyan çalışanlara yönelik güvenceler ile tazminat ve telâfîler toplu sözleşmeyle veya iş sözleşmesiyle belirlenir.

Madde 176. İkinci öğretim (akşam öğretimi) (vardiya) uygulayan genel öğretim kurumlarında okuyan çalışanlara sağlanacak güvence ve telâfîler



Kurumsal ve yasal eğitim formasyonuna bakılmaksızın devlet akreditasyonuna sahip ikinci öğretim (akşam öğretimi) (vardiya) uygulayan genel öğretim kurumlarında başarıyla okuyan çalışanlara final sınavlarına girebilmeleri için, işveren tarafından, ortalama ücretleri ödenmeye devam olunmakla birlikte, IX. sınıfta 9 takvim günü ve XI. (XII.) sınıflarda 22 takvim günü süreyle ücretli ek izin verilir.

Devlet akreditasyonuna sahip olmayan ikinci öğretim (akşam öğretimi) (vardiya) uygulayan genel öğretim kurumlarında öğrenimlerine devam eden çalışarak okuyan çalışanlara yönelik güvenceler ile tazminat ve telâfîler toplu sözleşmeyle veya iş sözleşmesiyle belirlenir.

İkinci öğretim (akşam öğretimi) (vardiya) uygulayan genel öğretim kurumlarında eğitim gören çalışanlar, eğer isterlerse, haftalık çalışma sürelerini 1 gün veya bu bir düne denk gelen çalışma saatı kadar azaltabilirler. İstekî çalışmalarını azaltıkları süre boyunca bu çalışanlara aslı işleri için ödenen ortalama ücretin yüzde 50'si ödenir, ancak bu tutar asgarî emek bedelinden (asgarî ücretten) az olamaz.

Madde 177. Çalışarak okuyan çalışanlara güvence sağlanması ile tazminat ve telâfi ödenmesine yönelik düzen ve usul

Çalışarak okuyan çalışanlara güvence sağlanması ve tazminat ve telâfi ödenmesi, uygun düzeyde olmak kaydıyla ilk kez bir eğitim aldıklarında mümkündür.

İşveren ile çalışan arasında yapılacak bir anlaşma uyarınca, bu Kanun'un 173 İlâ 176ncı maddelerinde öngörülen ücretli ek izinler yıllık ücretli izine eklenebilir.

Aynı anda iki eğitim kurumunda birden çalışarak okuyan çalışana güvence ve telâfîler, (çalışanın seçimine bağlı olarak) yalnızca bu eğitim kurumlarından birinde gördüğü öğrenimle bağlantılı olarak verilebilir.

FASIL 27. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HÂLİNDE SAĞLANACAK GÜVENCELER İLE TAZMİNAT VE TELAFİLER

Madde 178. İşten çıkışma (Kıdem) tazminatı

İş sözleşmesinin, işletmenin kapatılıp tasfiyesi nedeniyle (ibu Kanun'un 81inci maddesi, 1inci fıkrası) veya işletmedeki kadrolu personel sayısının azaltılması nedeniyle (ibu Kanun'un 81inci maddesi, 2nci fıkrası) feshedilmesi durumunda, işten çıkarılacak çalışana ortalama aylık ücreti tutarında işten çıkışma (kıdem) tazminatı ödenir. Çalışanın ortalama aylık ücreti, (işten çıkışma (kıdem) tazminatı dikkate alınarak) işten çıkışılma tarihinden itibaren iki ayı geçmemek kaydıyla başka bir işe girene kadar ödenmeye devam olunur.

İstisnaî durumlarda, çalışanın işten çıkarıldıktan sonra iki hafta içinde iş bulma kurumuna başvurduğu hâlde başka bir işe yerleştirilememiş olması kaydıyla, iş bulma kurumu tarafından verilen karara istinaden işten çıkışılma tarihinden sonraki üçüncü aya kadar çalışana ortalama aylık ücreti ödenmeye devam olunur.

İş sözleşmesinin aşağıdakilere bağlı olarak feshedilmesi üzerine, çalışana iki haftalık ortalama ücreti kadar olan bir işten çıkışma (kıdem) tazminatı ödenir:



- çalışanın görevli olduğu pozisyonuna veya yaptığı işe, sağlık durumunun o işi görmesini engelleyeceğ kadar zayıf olması nedeniyle uygun olmamasından ötürü (İşbu Kanun'un 81inci maddesi, 3a fikrasi)
- çalışanın askerliğini yapmaya veya alternatif bir kamu hizmeti yapmaya çağrılmış olmasından ötürü (İşbu Kanun'un 83üncü maddesi, 1inci fikrasi),
- çalışanın daha önceki aynı görevinde işe iade edilmesinden ötürü (İşbu Kanun'un 83üncü maddesi, 2nci fikrasi),
- İşverenin başka bir yere taşınması nedeniyle çalışanın farklı bir iş mevkiline naklولmayı reddetmesinden ötürü (İşbu Kanun'un 77nci maddesi, 9uncu fikrasi).

Toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde, işten çıkışma (kıdem) tazminatının verileceği daha başka durumlar da öngörlülebilir ve ayrıca işten çıkışma (kıdem) tazminatlarının miktarları da artırılabilir.

Madde 179. İşletmenin personel sayısını azaltması hâlinde işe devam etmek için tercih edilme hakkı

Personel sayısının azaltılması hâlinde, daha yüksek kalifikasyona ve daha yüksek üretkenliğe sahip olan çalışanlara işe devam etmek için tercih edilme hakkı tanınır.

Eğer çalışanlar eşit kalifikasyonlara ve üretkenlik oranlarına sahipse, tercih sıralaması şu şekilde yapılır:

- bakmakla yükümlü olduğu iki (geçinebilmek için çalışana muhtaç olan veya tek geçim kaynağı çalışan olan engelli aile bireyleri üyeleri) sayısı iki veya daha fazla olan evli çalışanlar,
- ailelerinde kendisinden başka gelir elde eden başka kimse bulunmadığı çalışanlar,
- ilgili işletmede çalışırken sakatlanma veya meslekî hastalık geçirmiş bulunan çalışanlar,
- Büyük Vatanseverlik Savaşı'nda ve anavatanı savunmak için yapılan askeri harekâtılarda harp malulu olan çalışanlar,
- İşlerine devam ederken niteliklerini geliştirmek için işveren tarafından eğitime gönderilmiş olan çalışanlar.

Toplu sözleşmede, diğerleri ile eşit kalifikasyonlara ve üretkenlik oranlarına sahip olanlar arasında işe devam etmek için tercih edilme hakkı tanınabilecek daha başka çalışan kategorileri de öngörlülebilir.

Madde 180. İşletmenin kapatılıp tasfiyesi veya personel sayısının azaltması nedeniyle işten çıkışma durumunda çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

İşveren, işletmedeki kadrolu çalışanların veya personelin sayısını azaltırken, çalışanlara niteliklerine göre aynı işletmede mevcut olan başka uygun bir işi (münhal bir kadroyu) teklif etmeyeceğle yükümlüdür.

Çalışanlara, işletmenin kapatılıp tasfiyesi veya işletmedeki kadrolu personel sayısının azaltılması nedeniyle işten çıkarılacakları, işten çıkarılmadan en geç iki ay önce, imza karşılığı tebliğ edilecek bir bildirimle şahsen ihbar edilecektir.



İşveren, çalışanın yazılı olarak onay vermesi hâlinde, işten çıkarırken iki aylık ortalama ücreti tutarında ek tazminat ödemek suretiyle çalışanla bağıtlamış olduğu iş özleşmesini, işten çıkarmadan en geç iki ay önce çalışana işten çıkarılacağına dair ihbara bulunmaksızın da feshetme hakkına sahiptir.

Toplu işten çıkışma tehdidinin bulunduğu durumlarda İşveren, segilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşünü de dikkate alarak, bu Kanun'da, diğer federal yasalarda, toplu sözleşmede ve iş sözleşmesinde öngörülen gerekli önlemleri alır.

Madde 181. İşletmelerin baş yöneticilerine, yardımcılarına ve baş muhasebecilerine, iş sözleşmelerinin işletmenin mülkiyet sahibinin değişmesi nedeniyle feshedilmesi hâlinde sağlanan güvenceler

İşletmelerin baş yöneticilerinin, yardımcılarının ve baş muhasebecilerinin iş sözleşmelerinin işletmenin mülkiyet sahibinin değişmesi nedeniyle feshedilmesi hâlinde, işletmenin yeni sahibi bu çalışanlara üç aylık ortalama ücret toplamlarından daha az olmayacak şekilde tazminat ödemekle yükümlüdür.

FASIL 28. DİĞER GÜVENCELER İLE TAZMINAT VE TELAFİLER

Madde 182. Çalışanın daha düşük ücretli başka bir kalıcı işe nakledilmesi hâlinde sağlanacak güvenceler

Çalışan daha düşük ücretli başka bir kalıcı işe nakledildiğinde, bu nakil, eğer başka bir işte çalışması gereğine dair bir sağlık raporuna istinaden yapılmışsa, daha önceki ortalama ücret nakil tarihinden itibaren bir ay süreyle, eğer iş yerinde geçirmiş olduğu bir sakatlanma, meslekî hastalığı veya işle bağlantılı daha başka bir sağlık sorunu nedeniyle yapılmışsa, daha önceki ortalama ücreti, meslekî yeterlilikte kalıcı bir kayip meydana gelmiş olduğu kesinleşene veya çalışan tekrar iyileşene kadar ödenmeye devam olunur.

Madde 183. Geçici iş göremezlik durumunda çalışanlara sağlanacak güvenceler

Geçici iş göremezlik durumunda İşveren, çalışana federal yasaya uygun olarak hastalık izni yardımı ödeyecektir.

Hastalık izni yardımının tutarı ve hangi koşullarda ödeneceği federal yasaya belirlenmiştir.

Madde 184. İş kazası veya meslekî hastalık durumunda sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Çalışanın sağlığının zarar görmesi ya da iş kazası veya meslekî hastalık nedeniyle ölmesi durumunda, çalışana (ailesine), mahrum kalınan kazanç (gelir) ile çalışanın sağlığının zarar görmesi veya ölümü nedeniyle yapılmış olan tıbbî, sosyal ve meslekî rehabilitasyona yönelik ilgili ve uygun ekstra masraflar ödenecektir.

Böyle durumlarda sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîlerin türleri, tutarları ve şartları federal yasada belirlenmiştir.



Madde 185. Sağlık muayenesine gönderilen çalışanlara sağlanacak güvenceler

Bu Kanun uyarınca sağlık muayenesi yaptırmakla yükümlü olan çalışanlara, sağlık muayenesinden geçtikleri süre için ortalama ücretleri ödenmeye devam olunur.

Madde 186. Kan veya kan ürünleri bağışlamaları durumunda çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Çalışanlar, kan veya kan ürünleri bağışladıkları gün ile bununla bağlantılı olarak sağlık muayenesinden geçirildikleri gün çalışmaktan muaf tutulurlar.

Çalışan, işverenle yaptığı anlaşma uyarınca kan bağışladığı gün işe gelmişse (çalışanın işe gelmesinin imkansız olduğu ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında çalışması durumu hariç), kendisine, talebi üzerine, bir gün izin verilir.

Yıllık ücretli izin süresi içinde, izin gününde veya çalışmayan tatil gününde kan veya kan ürünü bağışlamış olması hâlinde çalışana, talebi üzerine, bir gün izin verilir.

Kan veya kan ürünü bağışladığı her bir günün ertesinde çalışana bir gün ek izin verilecektir. Bu ek izin günü, çalışanın talebi üzerine yıllık ücretli izne eklenebilir veya aynı takvim yılı içinde olmak kaydıyla kan veya kan ürünü bağışladığı günden sonraki başka bir zamanda kullanılabilir.

Kan veya kan ürününün bedelsiz olarak bağışlanması durumunda, işveren, kanın veya kan ürünün bağışıldığı gün ile ek izin verildiği gün için çalışana ortalama ücretini ödemek zorundadır.

Madde 187. İşveren tarafından kalifikasyonlarını geliştirmek üzere eğitime gönderilen çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Çalışanın işveren tarafından işi bırakıtlarak kalifikasyonlarını geliştirmek üzere eğitime gönderilmesi durumunda, işveren çalışanın işyerini (görevini) çalışana tahsisli olarak muhafaza edecek ve aslı iş için ortalama ücretini ödemeye devam edecektir. İşi bırakıtlarak kalifikasyonlarını geliştirmek üzere başka bir bölgeye eğitime gönderilmesi durumunda çalışanlara, iş seyahatine gönderilen çalışanlar için geçerli olan tutara ve düzen ile usule uygun olarak günlük harcrahâ da ödenir.

Madde 188. Çalışanın şahsi mülk veya eşyasının kullanılması hâlinde masrafların tazmin ve telâfisi

Çalışan; kendisine ait alet-edevat, kişisel nakil aracı, ekipman veya daha başka teknik araç-gereç gibi mülk veya eşyasını işverenin izni ve bilgisi dâhilinde işverenin menfaati doğrultusunda kullandığında, çalışana ilgili mülk veya eşyanın kullanımı, yıpranması (amortisman) ve kullanımından kaynaklanan diğer masraflar için tazminat ve telâfî bedeli ödenecektir. Masrafların tazmini ve telâfisi için ödenecek tutar, iş sözleşmesi taraflarının yazılı anlaşmasıyla belirlenir.

KISIM VIII. ÇALIŞMA RUTİNİ. İŞ DISİPLİNİ

FASIL 29. GENEL HÜKÜMLER



Madde 189. İşletmedeki çalışma rutini ve iş disiplini

İş disiplini; İşbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda, iş sözleşmesinde, işletmelerin yerel normatif aktlarında tanımlanan ve uygulması tüm çalışanlar için zorunlu olan davranış kurallarına uymak anlamına gelir.

İşveren; İşbu Kanun, yasalar, diğer normatif yasal aktlar, toplu sözleşme, anlaşmalar, iş hukuku normlarını içeren yerel normatif aktlar ve iş sözleşmesi uyarınca, iş disiplininin çalışanlar tarafından sürdürülebilmesi için gerekli koşulları yaratmakla yükümlüdür.

İşletmedeki çalışma rutini dâhili çalışma yönetmelikleriyle belirlenir.

İşletmenin dâhili çalışma yönetmelikleri; işletmenin çalışanları işe alma ve işten çıkışma düzenini ve usulünü, iş sözleşmesi taraflarının temel hak, görev ve sorumluluklarını, işgünü çalışma rutinini, dinlenme zamanlarını, çalışanlara uygulanacak teşvik ve cezalandırma araçları ile işletmedeki iş ilişkilerini İşbu Kanun'a veya diğer federal yasalara uygun olarak düzenleyen yerel normatif aktlardır.

Bazı çalışan kategorileri için, federal yasalara uygun olarak Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanmış disiplin kuralları ve düzenlemeleri vardır.

Madde 190. İşletmenin dâhili çalışma yönetmeliği kapsamındaki kuralların belirlenmesine yönelik düzen ve usul

İşletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerindeki kurallar, çalışanları temsil eden kurulunda görüşü dikkate alınarak İşveren tarafından belirlenir.

İşletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerindeki kurallar, genellikle toplu sözleşmeye bir ek olarak ilistirilir.

FASIL 30. İŞ DISİPLİNİ

Madde 191. İş motivasyonu

İşveren, çalışanları titizlikle işe ilgili görevlerini yerine getirmeleri için teşvik ve motive eder (onlara resmen teşekkür eder, onlara liyâkat ikramiyesi öder, onlara değerli hediyeler, şeref belgeleri verir, onları "Mesleğin En İyisi" unvanıyla öne çıkarır).

Çalışanların teşvik ve motive edilmesine yönelik daha başka yöntemler toplu sözleşmede veya işletmenin dâhili çalışma yönetmeliklerinin yanı sıra ana sözleşmesinde ve disiplin yönetmeliklerinde belirlenebilir. Topluma ve devlet yararlı olan çok özel işçilik hizmetleri için çalışanlara devlet ödülleri verilebilir.

Madde 192. Disiplin cezaları

Disiplin suçları için, örn. çalışanın işe ilgili görevlerini kendî kusuru yüzünden yerine getirmemesi veya usulüne uygun olarak yerine getirmesi durumunda, İşveren kendisine aşağıdaki disiplin cezalarını verme hakkına sahiptir:

1. Uyarma
2. Kınama

& M - Teknik
Tercihle Bütçesi
Translation Office

55 12 75 227 55 80 *
Üğur Yılmaz * Temmuz 2010

3. uygulanabilir gerekçeyle işten çıkışma.

Belirli kategorilerdeki çalışanlar için federal yasalarda, ana sözleşmelerde ve disiplin yönetmeliklerinde daha başka disiplin cezaları da öngörlülebilir.

Federal yasalarda, ana sözleşmelerde ve disiplin yönetmeliklerinde belirtilmemiş olan disiplin cezalarının uygulanması yasaktır.

Madde 193. Disiplin cezası verilmesine yönelik düzen ve usul

Çalışana disiplin cezası verilmeden önce, işveren kendisinden yazılı bir savunma talep etmelidir. Çalışan böyle bir savunma yapmayı reddederse, bir tutanak düzenlenir.

Çalışanın savunma yapmayı reddetmesi, kendisine disiplin cezası verilmesini engellemez. Disiplin cezası çalışana, çalışanın hasta veya izinli olduğu süre ile çalışanları temsil eden kurulun görüşünü almak için gececek süre hariç olmak üzere, disiplin suçunun tespit edildiği tarihten itibaren bir ay içinde verilmek zorundadır.

Disiplin suçunun işlendiği tarihin üzerinden altı ay geçtikten sonra çalışana artık disiplin cezası verilemez; eğer ceza, bir incelemenin, mali ve ticari faaliyet teftişinin veya denetimin sonuçlarına dayanıyorsa, disiplin suçunun işlendiği tarihin üzerinden iki yıl geçtikten sonra artık uygulanamaz. Yukarıda belirtilen süreler ceza davası usulüne yönelik zaman aşımını kapsamaz.

Her bir disiplin suçu için çalışana sadece tek bir disiplin cezası verilebilir.

İşverenin bir çalışana disiplin cezası verilmesine yönelik emri (talimatı), çalışana disiplin cezasının verildiği tarihinden itibaren üç iş günü içerisinde tebliğatla imza karşılığı duyurulur. Çalışan disiplin cezası emri (talimatı) tebliğatını imzalamayı reddederse, bir tutanak düzenlenir.

Çalışan, disiplin cezasına devlet çalışma müfettişliği veya bireysel iş uyuşmazlıklarına bakmakla yetkili organlar nezdinde itiraz edebilir.

Madde 194. Disiplin cezasının hafifletilmesi

Çalışana, önceki disiplin cezasının verildiği tarihten itibaren bir yıl içinde yeni bir disiplin cezası verilmemesi hâlinde hiç disiplin cezası almadığı kabul edilir.

İşveren, çalışana disiplin cezasının verildiği tarihin üzerinden henüz bir yıl geçmeden, ya kendi rızasıyla ya da işçinin veya birinci dereceden şefinin veya çalışanları temsil eden kurulun talebi üzerine disiplin cezasını kaldırma hakkına sahiptir.

Madde 195. Çalışanları temsil eden kurulun talebi üzerine işletmenin baş yöneticisinin ve yardımcılarının disiplinsel açıdan hesap vermeye çağrılması

İşveren, çalışanları temsil eden kurulun, ilgili iş mevzuatının ve diğer normatif yasal aktarım toplu sözleşme veya anlaşma şartlarının işletmenin baş yönetici ve (veya) incelemenin sonuçlarını çalışanları temsil eden kuruluş bildirmek zorundadır.

Bu tür ihlâller doğrulanırsa, işveren, işletmenin baş yönetici ve (veya) yardımcılarına işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin cezaları verir.

KISIM IX. ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ, YENİDEN EĞİTİLMELERİ VE MESLEKİ GELİŞİMİ

FASIL 31. GENEL HÜKÜMLER

Madde 196. İşverenin, personelin eğitimine ve yeniden eğitimine yönelik hak ve yükümlülükleri

İşveren, personelin meslekî eğitime ihtiyacı olup olmadığını ve kendi ihtiyaçları için yeniden eğitilmesine gerek olup olmadığını kendisi belirler.

İşveren; çalışanların meslekî eğitimini, yeniden eğitimini, meslekî gelişimini ve ikinci bir mesleği öğrenmesini, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda ve iş sözleşmesinde belirtilen şartlara ve düzle ile usule uygun olarak ya bizzat kendi işletmesinde ya da gerekirse bir meslekî ilköğretim, ortaöğretim veya yükseköğretim ve ek öğretim kurumunda gerçekleştirir.

Çalışanlara meslekî eğitimlerinin, yeniden eğitimlerinin ve meslekî gelişimlerinin ne şekilde sağlanacağı ve bu eğitim ve gelişimlerin talep edildiği mesleklerin ve uzmanlık alanlarının listesi, çalışanları temsil eden kurulun da görüşü dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.

Federal yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda öngörülen bazı belli başlı durumlarda çalışanların bazı faaliyetleri yerine getirebilmeleri için belirli bir takım meslekî eğitimlerden geçirilmeleri şart koşuluyorsa, işveren, çalışanların bu meslekî eğitimlerden geçirilmesini sağlayacaktır. İşveren, meslekî eğitimden geçirilen çalışanlar için gerekli koşulları sağlayacağı gibi çalışarak okuyanlara işlerini eğitimle birləştirmelerine izin verecek ve bu Kanun'da, diğer normatif yasal aktılarda, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda ve iş sözleşmesinde öngörülen güvenceleri sağlayacaktır.

Madde 197. Çalışanların meslekî eğitime, yeniden eğitilmeye ve meslekî gelişime yönelik hakları

Çalışanlar, yeni meslekler ve uzmanlıklar edinme hakkı da dâhil olmak üzere meslekî eğitim, yeniden eğitim ve meslekî gelişim hakkına sahiptir.

Yukarıda belirtilen bu hak, çalışan ile işveren arasında yapılacak bir ek sözleşmeyle kullanılır.

FASIL 32. EĞİTİM ANLAŞMASI

Madde 198. Eğitim anlaşması

İşveren, iş arayan bir kişiyle meslekî eğitime yönelik bir eğitim anlaşması ve işverenin mevcut bir çalışıyla hizmet içi yeniden eğitime yönelik bir eğitim anlaşması yapma hakkına sahiptir.

İş arayan bir kişiyle yapılan eğitim anlaşması medenî hukuka tabî olup, medenî hukukunla ve medenî hukuka yönelik önermeler öngören diğer yasalarla düzenlenir.

İşletmenin mevcut bir çalışanı ile yapılan eğitim anlaşması, iş sözleşmesine ilâve niteliklidir ve iş mevzuatıyla ve iş sözleşmesine yönelik önermeler öngören diğer yasa ve mevzuatla düzenlenir.

Madde 199. Eğitim anlaşmasının içeriği

Bir eğitim anlaşması şunları içermelidir: tarafların isimleri; eğitim gören kişiye edindirilecek somut meslek, uzmanlık ve nitelik; işverenin çalışmaya eğitim anlaşmasına uygun olarak eğitim fırsatı sağlama yükümlülüğü; çalışanın eğitim göre ve edindiği mesleğe, uzmanlığa ve niteliklere göre eğitim anlaşmasında belirtilen süre boyunca iş sözleşmesi kapsamında işveren için çalışma yükümlülüğü; eğitimin süresi; çalışanın eğitim süresi boyunca alacağı maaş.

Bir eğitim anlaşması, taraflarca belirlenecek daha başka şartlar da içerebilir.

Madde 200. Eğitim anlaşmasının süresi ve şekli

Eğitim anlaşması; meslek, uzmanlık ve kalifikasyon edinebilmek için gereken süre için yapılır.

Eğitim anlaşması yazılı olarak yapılır ve iki nüsha hâlinde düzenlenir.

Madde 201. Eğitim anlaşmasının geçerliliği

Eğitim anlaşması, anlaşmada belirtilen tarihten itibaren yürürlüğe girer ve bağıtladığı süre için geçerlidir.

Eğitim anlaşmasının geçerlilik süresi, eğitim gören kişinin olası bir hastalık süresi veya periyodik askerî eğitime katılım süresi kadar ve diğer yasal durumlarda ve normatif yasal aktılarda gerektirdiği durumlarda uzatılabilir.

Eğitim anlaşmasının içeriği, geçerlilik süresi zarfında yalnızca tarafların karşılıklı mutabakatı ile değiştirilebilir.

Madde 202. Eğitimin düzenlenme şekli

Eğitim bireysel olarak, grup hâlinde, kurs şeklinde ve diğer şekillerde düzenlenlenebilir.

Madde 203. Eğitimin süresi

Hafta içindeki eğitim süresi, ilgili türdeki işleri yaparken, ilgili yaş, meslek ve uzmanlıktaki çalışanlar için tanımlanan çalışma süresi normlarını aşmamalıdır.

Çalışıkları işletmede eğitim gören çalışanlar, işveren ile karşılıklı mutabakat hâlinde, iş sözleşmesi kapsamındaki işlerini ifâ etmekten muaf tutulabilir veya bu işi kısa (yarı zamanlı) çalışma olarak yapabilirler.


Eğitim anlaşmasının geçerlilik süresi içinde çalışanlara fazla mesai yaptırılamaz veya eğitimimizle ilgili olmayan iş seyahatlerine gönderilemezler.

Madde 204. Eğitim süresince ücret

M - teknik
Training Bürosu
Training Office

Eğitim görenlere, eğitim süreleri boyunca, eğitim gördükleri mesleğe, uzmanlığa veya kalifikasyona bağlı olarak eğitim anlaşmasında belirtilen miktarda, ancak yasal taban ücretten az olmayacak şekilde burs niteliğinde ücret ödenir.

Eğitim görenin pratik uygulama eğitim sırasında yaptığı işin bedeli yasal ücret esasına göre ödenir.

Madde 205. İş mevzuatının eğitim görenlere uygulanması

İş güvenliği mevzuatı da dâhil olmak üzere iş mevzuatı eğitim görenler için de geçerlidir.

Madde 206. Eğitim anlaşması şartlarının geçersizliği

Eğitim anlaşmasının bu Kanun'a, toplu sözleşmelere ve (veya) anlaşmalara aykırı olan şartları geçersizdir.

Madde 207. Eğitimin tamamlanması üzerine eğitim görenlerin hak ve görevleri

Eğitimlerini başarıyla tamamlayan kişilere, kendilerine bu eğitimi sağlayan işverenle iş sözleşmesi imzalarken, deneme süresi uygulanmaz.

Eğitimin tamamlanması üzerine eğitim gören kişi, makul bir mazereti olmaksızın eğitim anlaşması kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmezse, işverenin talebi üzerine, eğitim sırasında aldığı burs niteliğindeki ücreti iade ettiği gibi aldığı eğitim nedeniyle işverenin yaptığı diğer ilgili masrafları da tazmin eder.

Madde 208. Eğitim anlaşmasının feshi için sebepler

İş sözleşmesi hangi gerekçelerle feshedilebiliyorsa, eğitim anlaşması da aynı gerekçelerde feshedilebilir.

KISIM X. İŞ GÜVENLİĞİ

FASIL 33. GENEL HÜKÜMLER

Madde 209. Temel nosyonlar

İş güvenliği, çalışanların işle ilgili faaliyetleri sürecinde yaşamalarını ve sağlıklarını koruma sistemi olup yasal, sosyoekonomik, verimliliksel, sîhhî ve hijyenik, terapötik ve profilaktik, rehabilitasyonsal önlemler ile diğer önlemleri kapsar.

Çalışma koşulları, çalışanın çalışma kapasitesini ve sağlığını etkileyen bir dizi sektörel çevre (iş ortamı) ve iş süreci faktörü anlamına gelir.

Zarar verici sektörel çevre (iş ortamı) faktörü, bir çalışan üzerindeki etkisi hastalığa yol açabilecek bir sektörel çevre (iş ortamı) faktördür.

Tehlikeli sektörel çevre (iş ortamı) faktörü, bir çalışan üzerindeki etkisi travmaya yol açabilecek bir sektörel çevre (iş ortamı) faktördür.

Güvenli çalışma koşulları, zarar verici ve (veya) tehlikeli sektörel çevre (iş ortamı) faktörlerinin çalışanlar üzerindeki etkili olmamasını sağlayan çalışma koşulları anlamına gelir; eğer bu türden faktörler yine de mevcutsa, bunların çalışanlar üzerindeki etkilerinin seviyesi yasal normları aşmaz.

İşyeri, çalışanın işi gereği bulunması gerektiği veya gelmek zorunda olduğu ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolünde olan bir yerdir. Çalışanlara yönelik bireysel ve toplu korunma araçları, zarar verici ve (veya) tehlikeli sektörel çevre (iş ortamı) faktörlerinin çalışanlar üzerindeki etkisini önlemek veya azaltmak ve çalışanları kontaminasyonlardan korumak için kullanılan teknik araçlardır.

İş güvenliğini güvence altına alan önlemlere uygunluk sertifikası (güvenlik sertifikası), işletme tarafından iş güvenliği alanında alınan önlemlerin iş güvenliği yasal normatif gerekliliklerine uygunluğunu onaylayan bir belgedir.

Sektörel faaliyet, kaynakların nihai ürüne dönüştürülmesi için gerekli olup çeşitli hammaddelerin işçilik araçlarının kullanımı ile üretimi ve işlenmesi, inşaat ve hizmet faaliyetleri de dahil olmak üzere çalışanların bir dizi eylemdir.

Madde 210. İş güvenliği alanındaki devlet politikalarının ana eğilimleri

İş güvenliği alanındaki devlet politikalarının ana eğilimleri şunlardır:

- çalışanların yaşamlarının ve sağlıklarının korunmasına öncelik verilmesinin sağlanması,
 - Federal iş güvenliği yasalarının ve Rusya Federasyonu'nun ilgili normatif yasal aktlarının, iş güvenliği yasalarının ve Rusya Federasyonu halklarının ilgili normatif yasal aktlarının ve ayrıca çalışma koşullarını ve iş güvenliğini iyileştirmeye yönelik federal, ticari ve teritorial programların kabul edilmesi ve uygulanması,
 - iş güvenliğinin devlet tarafından yönetilmesi,
 - iş güvenliği gerekliliklerine uyulup uyulmadığının devlet tarafından denetlenmesi ve kontrol edilmesi,
 - çalışanların iş güvenliği alanındaki haklarının ve meşru çıkarlarının gözetilmesiyle ilgili kamu denetimi yapan organlara yardım edilmesi,
 - iş kazaların ve meslekî hastalıkların soruşturulması ve kayda geçirilmesi,
 - iş kazası ve meslekî hastalık geçirmiş olan çalışanların ve aile bireylerinin meşru menfaatlerinin, iş kazalarını ve meslekî hastalıkları kapsayan çalışanlara yönelik zorunlu sosyal sigortası temelinde savunulması,
 - sanayinin ve işletmelerin günümüzdeki teknik düzeyi dikkate alındığında ortadan kaldırılamayan ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşulları altında çalışma için tazminat ve telâfi bedellinin belirlenmesi,
 - iş güvenliği, çevrenin korunması ve diğer ekonomik ve sosyal faaliyet alanlarındaki çeşitli faaliyetlerin koordine edilmesi,
 - çalışma koşullarının ve iş güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik ileri düzeydeki yerli ve yabancı deneyimlerin yaygınlaştırılması,
 - Devletin iş güvenliği alanındaki finansman önlemlerine katılımın sağlanması,
 - iş güvenliği uzmanlarının eğitiminin ve meslekî gelişiminin sağlanması,
- çalışma koşullarına ve iş kazası sonucu yaralanmalara ve meslekî hastalıklara ve bireylerin mali sonuçlarına ilişkin devlet istatistik raporlarının düzenlenmesi,
- iş güvenliğine yönelik bir birleşik bilgi sisteminin işleyişinin sağlanması,
 - iş güvenliği alanında uluslararası işbirliği yapılması,



- güvenli çalışma koşulları yaratılmasını, güvenli teknolojilerin geliştirilmesini ve uygulanmasını, çalışanlara yönelik bireysel ve toplu korunma araçları üretilmesini teşvik edecek etkili bir vergilendirme politikası izlenmesi,
- çalışanlara yönelik bireysel ve toplu korunma, arınma ve terapötik ve profilaktik amaçlı araçların masrafları işverene ait olmak üzere sağlanmasına ilişkin düzenin ve usulün belirlenmesi.

İş güvenliği ve işgünün korunması alanındaki devlet politikalarının ana eğilimlerinin hayata geçirilmesi; Rusya Federasyonu'nun devlet organlarının, Rusya Federasyonu halklarının devlet organlarının, yerel hükümet organlarının, işverenlerin, işveren birliklerinin, işçi sendikalarının, bunların birliklerinin ve işverenler tarafından iş güvenliği konuları ile ilgilenmek üzere yetkilendirilmiş diğer temsilci kurulların bu konudaki eylemlerinin koordine edilmesi suretiyle sağlanacaktır.

FASIL 34. İŞ GÜVENLİĞİ GEREKLİLİKLERİ

Madde 211. Devletin normatif iş güvenliği gereklilikleri

Federal iş güvenliği yasalarında ve Rusya Federasyonu'nun ilgili normatif yasal aktlarında, iş güvenliği yasalarında ve Rusya Federasyonu halklarının ilgili normatif yasal aktlarında yer alan devletin normatif iş güvenliği gereklilikleri, çalışanların iş sürecinde yaşamalarını ve sağlıklarını korumaya yönelik kuralları, düzen ile usulü ve kriterleri belirler.

Projeleme, inşaat (yeniden inşa) ve nesnelerin işletilmesi, makinelerin, mekanizmaların ve diğer ekipmanların tasarılanması, teknolojik süreçlerin gerçekleştirilmesi, üretim faaliyetleri ve işçilik de dâhil olmak üzere her türlü faaliyeti yerine getirirken tüzel ve gerçek kişiler iş güvenliği gerekliliklerine uymak zorundadır.

İş güvenliğiyle ilgili normatif yasal aktların formüle edilmesine ve yürürlüğe girmesine yönelik düzen ve usul ve de bunların revizyonunun süresi Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

Madde 212. İşverenin iş güvenliğini sağlamaya yönelik görevleri

İşletmede iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik görevler işvereninuhdesine bırakılmıştır.

İşveren aşağıdakileri sağlamak zorundadır:

- üretimde kullanılan binalardan, tesislerden, ekipmanlardan, aletlerden, ham maddelerden ve malzemelerden yararlanmada ve teknolojik süreçlerin yürütülmesinde çalışanların güvenliğini,
- çalışanların bireysel ve toplu korunma araçlarını ve donanımlarını kullanmasını,
- her çalışma mahallinde iş güvenliği gerekliliklerini karşılayan çalışma koşullarını,
- çalışanlar için Rusya Federasyonu yasalarına ve Rusya Federasyonu halklarının yasalarına uygun çalışma programlarını,

Zarar verici ve (veya) tehlikeli koşullarda çalışan, belirli sıcaklık koşullarında çalışan veya kontaminasyonlara yol açan işleri yapan çalışanlar için, masrafları kendisine ait olmak üzere, yasal normlara uygun özel iş kıyafetleri, botlar ve diğer bireysel korunma donanımları, durulama ve nötrleştirme maddeleri satın alınması ve bunların çalışanlara dağıtılması, çalışanlara güvenli çalışma



yöntemlerinin ve çalışma şekillerinin öğretilmesi ve iş kazalarından sonra ilk yardım yapılması, çalışanlara iş güvenliği konusunda talimatlar verilmesi, çalışanlar için işyerinde pratik uygulama etütleri düzenlenmesi ve çalışanların iş güvenliği gereklilikleri ile güvenli çalışma yöntemleri ve yolları hakkında bilgilerinin test edilmesi,

- yasal düzenlemelere uygun olarak iş güvenliği eğitimi ve talimatları almamış ve iş güvenliği gereklilikleri konusunda pratik uygulama etütleri yapmamış ve güvenli çalışma yöntemleri ve yolları hakkında bilgileri test edilmemiş kişilerin işe kabul edilmemesi,
- İşyerlerindeki çalışma koşullarının ve çalışanların bireysel ve toplu korunma araçlarını doğru kullanıp kuilanmadığının kontrol edilmesi,
- İşletmede alınan iş güvenliği önlemlerinin belgelendirilmesiyle birlikte işyerlerine çalışma koşulları bakımından onay alınması,
- bu Kanun'da belirtilmiş olan durumlarda, masrafları kendisine ait olmak üzere, çalışanların (işe alınırkenki) zorunlu ön sağlık muayenesi (incelemesi) ile (çalışıkları süre zarfındaki) periyodik sağlık muayenelerinin (incelemelerinin) yaptırılması, çalışanların talebi üzerine ve tıbbî görüşe göre gerekli olan acil sağlık muayenelerinin (incelemelerinin) yaptırılması, bahis konusu bu sağlık muayenelerinin (incelemelerinin) yapıldığı süre zarfında çalışanların mevkilerinin ve işyerlerinin kendilerine tahsisli olarak muhafaza edilmesi ve ortalama ücretlerinin ödenmeye devam olunması, zorunlu sağlık muayenesinden (incelemesinden) geçmemiş çalışanların işe alınmaması ve (veya) herhangi bir tıbbî kontrendikasyon meydana gelmesi durumunda çalıştırılmaması,
- çalışanların işyerindeki çalışma koşulları ve iş güvenliği, sağlıklarına yönelik mevcut riskler ve alabilecekleri tüm tazminat ve telâfîler ile bireysel korunma araç ve donanımları hakkında bilgilendirilmesi,
- devlet iş güvenliği yönetim organlarına, devlet gözetim ve kontrol organlarına, iş mevzuatına ve iş güvenliğine uyulup uyulmadığının kontrolüne yönelik işçi sendikası kurullarına yetkilerini kullanmalarına olanak tanıyan bilgi ve belgelerin sağlanması,
- acil durumlara karşı önlem alınması, yaralananlara ilk yardım sağlanması da dâhil olmak üzere acil durumlarda çalışanların yaşamının ve sağlığının korunması,
- iş kazalarının ve meslekî hastalıkların bu Kanun'da ve diğer normatif yasal aktılarda belirtildiği şekilde soruşturulması ve kayda geçirilmesi,
- iş güvenliği gerekliliklerine uygun olarak çalışanlara sıhhî ve terapötik ve profilaktik hizmetler sağlanması,
- devlet iş güvenliği yönetim organları görevlilerine, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal düzenlemelere uyulup uyulmadığının gözetim ve kontrolüne yönelik devlet organları görevlilerine, Rusya Federasyonu Sosyal Sigorta Fonu organlarının görevlilerine ve kamu kontrol organlarının temsilcilerine işyerindeki çalışma koşullarını ve iş güvenliğini denetleyebilmeleri ve iş kazaları ile meslekî hastalıkları soruşturabilmeleri için serbestçe giriş izni verilmesi,
- iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal düzenlemelere uyulup uyulmadığının gözetim ve kontrolüne yönelik devlet organlarının görevlilerinin emirlerine uyulması ve kamu kontrol organlarının önerilerinin bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilen süreler içinde dikkate alınması,
- çalışanlara iş kazalarına ve meslekî hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigortanın yaptırılması,
- çalışanların iş güvenliği gereklilikleri hakkında bilgilendirilmesi,



- çalışanlar yönelik iş güvenliği talimatlarının, seçilmiş işçi sendikası kurulunun veya çalışanların diğer yetkili kurulların görüşlerini dikkate alarak, hazırlanması ve gerekli yaptırımların uygulanması,
- iş güvenliği gerekliliklerini içeren normatif yasal aktların işletme faaliyetinin spesifik karakterine uygun olarak derlemesi ve sunulması.

Madde 213. Bazı kategorilere mensup çalışanların sağlık muayenesi

Ağır işlerde çalışan, (yeraltında yapılan çalışmalar da dâhil) zarar verici ve (veya) tehlikeli şartlarda iş gören ve trafik akışıyla ilgili işlerde görev yapan çalışanlar, kendilerine verilen işi yapmaya elverişli olup olmadıklarının tespit edilmesi ve meslekî hastalıkların önlenmesi amacıyla, masrafları işverene ait olmak üzere, (işe alınırken) zorunlu ön sağlık muayenesinden (incelemesinden) ve (21 yaşın altında olanlar her yıl) periyodik sağlık muayenesinden (incelemesinden) geçirilirler. Söz konusu çalışanlar ayrıca tıbbî gerekliliklere bağlı olarak, acil sağlık muayenesinden (incelemesinden) de geçirilirler.

Gıda sektörü işletmelerinin, halka açık yemek ticarethanelarının, su tesislerinin, terapötik ve profilaktik kurumların ve diğer bazı kurum ve kuruluşların çalışanları, kamu sağlığının korunması ve hastalıkların ortaya çıkışının ve yayılmasının önlenmesi amacıyla yukarıda belirtilen sağlık muayenelerinden (incelemelerinden) geçirilirler.

Ön ve periyodik sağlık muayenesi (incelemesi) yapılmasını gerektiren zarar verici ve (veya) tehlikeli sektörel çevre (iş ortamı) faktörleri ve iş türleri ile bunlara yönelik düzen ve usul, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin yasal düzenlemeleriyle onaylanan normatif yasal aktılarda belirlenmiştir.

Gerektiğinde, bireysel işletmeler, yerel özerk-hükümet organlarının kararı üzerine, çalışanların sağlık muayenelerine (incelemelerine) yönelik ek şart ve göstergeler de getirebilirler.

Tehlike kaynakları (zararlı maddelerle ve olumsuz sektörel çevre (iş ortamı) faktörleriyle) ilgili olanlar da dâhil olmak üzere bazı iş faaliyetlerini yürüten çalışanlar ile zarar verici ve (veya) tehlikeli koşullar altında iş gören çalışanlar, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin yasal düzenlemeleriyle en az beş yılda bir zorunlu psikiyatrik muayeneden geçirilirler.

Madde 214. Çalışanların iş güvenliği bakımından görevleri

Çalışanların:

- yasalar ile diğer yasal düzenlemelerde ve işgünün korunmasına yönelik kurallarda ve talimatlarda belirlenen işgünün korunmasına yönelik gerekliliklere uyması,
- bireysel ve paylaşılan toplu korunma araç ve donanımlarını doğru kullanması,
- işgünün korunmasına yönelik çalışmalarının yürütülmesinde güvenli yöntem ve tekniklerin nasıl kullanılacağı ve iş kazalarında ilk yardımın nasıl yapılacağı ve eğitim görmesi, İşgünün koruması hakkında bilgilendirilmesi, iş istasyonlarında eğitim kurslarına katılması ve işgünün korunmasına yönelik gereklilikler hakkındaki bilgilerinin kontrol edilmesi,



- insanların yaşamı ve sağlığı için tehlikeli olabilecek her türlü durumu, işte meydana gelen her türlü kazayı veya akut bir meslekî hastalığı/zehirlenme semptomları da dâhil olmak üzere sağlığında meydana gelen her türlü hususu doğrudan amirine veya bir üst düzey amirine derhal bildirmesi,
- ön (işe alınmadan önceki) sağlık muayenesi/kontrolü ile ve düzenli (çalıştığı sırada) sağlık muayenesini/kontrolünü yaptırmak zorundadır.

Madde 215. Üretim tesislerinin ve ürünlerin işgücünün korunmasına yönelik gerekliliklere uygunluğu

Üretim tesisleri, inşaat ve yeniden inşa projeleri ile makine, teçhizat ve diğer üretim ekipman ve süreçleri işgücünün korunmasına yönelik gerekliliklerine uygun olacaktır.

Çalışma koşullarının devlet tarafından incelenmesinden sonra, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilenlerin işgücünün korunmasına yönelik gerekliliklere uygun olduğuna dair bulgular elde edilmedikçe, üretim tesislerinin inşasına, yeniden inşasına, teknik olarak yeniden düzenlenmesine, yeni teçhizatlarla donatılmasına veya yeni tekniklerin uygulanmasına izin verilmeyecektir.

İşgücünün korunması yönelik gerekliliklere uyulup uyulmadığının gözetim ve kontrolüne yönelik devlet organlarının bulguları mevcut olmadıkça, yeni inşa edilmiş veya yeniden inşa edilmiş olan üretim tesisleri işletmeye alınamaz.

Zarar verici ve (veya) tehlikeli madde, malzeme, ürün veya malların kullanımına ve (veya) daha henüz herhangi bir metrolojik yöntem belirlenmemiş olan ve (sağlığın korunması veya tıbbî ve biyolojik değerlendirme açısından) henüz herhangi bir toksikolojik değerlendirmesi yapılmamış olan hizmetlerin sağlanması üretimde izin verilmeyecektir.

İşletmede yeni olan veya daha önce hiç kullanılmamış olan zarar verici ve (veya) tehlikeli maddeler kullanılacaksa, işveren, bu maddeleri kullanmaya başlamadan önce, çalışanların yaşamalarının ve sağlıklarının korunmasına yönelik önlemleri, işgücünün korunmasına yönelik gerekliliklere uyulup uyulmadığının gözetim ve kontrolüne yönelik devlet organlarıyla birlikte belirleyecektir.

Makineler, teçhizatlar ve diğer üretim ekipmanları, araçlar, üretim süreçleri, malzemeler ve kimyasal maddeler, yabancı markalar da dâhil olmak üzere, çalışanlara yönelik bireysel ve paylaşılan toplu korunma araçları, Rusya Federasyonu'nda belirlenen sağlığı koruma gerekliliklerine uygun olacak ve uygunluk sertifikalarıyla temin edileceklerdir.

FASIL 35. İŞGÜCÜNÜN KORUNMASININ SAĞLANMASI

Madde 216. Devletin, işgücünün korunmasına yönelik süreci yönetmesi

Devletin işgücünün korunmasına yönelik süreci yönetmesi, doğrudan Rusya Federasyonu Hükümeti eliyle veya onun adına, istihdama yönelik federal yetkili icra organları ve diğer federal yetkili icra organları eliyle gerçekleştirilir.

İşgücünün korunması alanındaki erkin federal yetkili icra organları arasında bölüşürlülmesi Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından gerçekleştirilir.



Düzenleyici yasal kontrolün bireysel işlevlerini yerine getirme ve İşgücüne korunması alanında özel yetkilendirme, gözetim denetleme ve kontrol işlevlerini yerine getirme yetkisine sahip federal yetkili icra organları, İşgücüne korunması alanında kendileri tarafından alınan kararların İşgücüne yönelik federal yetkili icra organları tarafından onaylanmasılığını sağlayacak ve faaliyetlerini İşgücüne yönelik federal yetkili icra organlarıyla koordine edeceklerdir.

Devletin İşgücüne korunmasına yönelik süreci yönetmesi, Rusya Federasyonu halklarının teritorial sahasında federal yetkili icra organları ve Rusya Federasyonu halkları yetkili icra organları tarafından İşgücüne korunması alanındaki yetkileri dâhilinde takip edilir.

Madde 217. İşletmelerde İşgücüne korunmasına yönelik hizmetler

İşgücüne korunmasına yönelik gerekliliklere uyumu sağlamak ve bunların uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek için, üretim faaliyetinde bulunup 100'ün üzerinde çalışanı bulunan her işletmede İşgücüne korunmasına yönelik hizmetleri veren bir servis kurulacak, bu yapılmazsa, bu alanda uygun eğitim almış veya iş tecrübesine sahip bir İşgucunu koruma uzmanı görevlendirilecektir.

Çalışan sayısı 100 ve daha az olan işletmelerde ise, bu işletmenin faaliyetlerine özgü özellikler bakımından İşgücüne korunmasına yönelik hizmetleri verecek bir servisin kurulmasına ilişkin karar işveren tarafından alınacaktır.

İşletmenin bünyesinde, İşgücüne korunmasına yönelik hizmet veren bir servis/uzman yoksa, işveren, İşgücüne korunması alanında hizmet veren bir uzmanla veya kuruluşlarla bir anlaşma yapacaktır.

İşletme bünyesindeki İşgücüne korunmasına yönelik hizmet veren servisin yapısı ve İşgücüne korunmasına yönelik hizmetleri veren personel sayısı, federal yetkili icra organlarının İşgücüne korunmasına yönelik tavsiyelerine göre işveren tarafından belirlenir.

Madde 218. İşgucunu koruma komiteleri/komisyonları

İşletmelerde işverenlerin inisiyatifiyle ve (veya) çalışanların veya temsil kurullarının inisiyatifiyle İşgucunu koruma komiteleri/komisyonları kurulacaktır. Bunlar, işverenlerin, işçi sendikalarının veya çalışanlar tarafından görevlendirilmiş temsil kurullarının temsilcilerinden oluşturulacaktır. İşgucunu koruma komitesinin/komisyonunun standart tüzüğü İşgücüne yönelik federal yetkili icra organları tarafından onaylanacaktır.

İşgucunu koruma komitesi/komisyonu, İşgücüne korunmasına yönelik gerekliliklerin yerine getirilmesini sağlamak ve üretime bağlı iş kazalarını ve meslekî hastalıklarını önlemek için işveren ve çalışanların ortak eylemlerini düzenleyecektir. Ayrıca, çalışma koşullarının ve bunların korunmasının denetimini düzenleyecek ve yürütecek, çalışanları bu denetimlerin sonuçları hakkında bilgilendirecek ve toplu sözleşmenin İşgücüne korunması ile ilgili bölümleri için öneriler toplayacaktır.

36. ÇALIŞANLARIN İŞGÜCÜNÜ KORUNMASINA YÖNELİK HAKLARININ GÜVENCE ALTINA ALINMASI



Madde 219. Çalışanların, iş güvenliğine ve sağlığının korunmasına yönelik gereklilikleri yerine getiren bir işe sahip olma hakları

Her çalışan aşağıdaki haklara sahiptir:

- İşgünün korunmasına yönelik gereklilikleri sağlayan bir işyerine sahip olma,
- federal yasalara uygun olarak üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta yaptırılması,
- işvereninden, ilgili devlet kurumlarından ve kamu kuruluşlarından işyerindeki çalışma koşulları ve işgünün korunması, sağlığına yönelik mevcut zarar riskleri ve ayrıca zarar verici ve (veya) tehlikeli üretim faktörlerinin etkilerine karşı koruyucu önlemler hakkında makul bilgiler edinme,
- federal yasalarda öngörülen durumlar dışında, işgünün korunmasına yönelik gerekliliklerin ihlâl edilmiş olması nedeniyle yaşamına ve sağlığına yönelik bir tehlike varsa, bu tehlike ortadan kalkıncaya kadar iş yapmayı reddetme,
- İşgünün korunmasına yönelik gerekliliklere uygun olarak kendisine bireysel ve paylaşılan toplu korunma araç ve donanımlarının masrafları işverenin ait olacak şekilde temin edilmesi,
- güvenli çalışma yöntem ve tekniklerini kullanabilmesi için, masrafları işverenin ait olacak şekilde gerekli eğitimi görme,
- İşyerinin, işgünün korunmasına yönelik gerekliliklerin ihlâl edilmesi nedeniyle kapatılıp tasfiyesi durumunda, masrafları işverenin ait olacak şekilde yeniden eğitim görme,
- İşyerindeki çalışma koşullarının ve işgünün korunmasına yönelik önlemlerin iş mevzuatına ve işgünün korunması yönelik yasalara uyulup uyulmadığını denetleyen devlet gözetim ve kontrol organları tarafından veya çalışma koşullarının resmî olarak incelenmesini gerçekleştiren çalışanlar ve (veya) iş mevzuatına ve işgünün korunması yönelik yasalara uyulup uyulmadığını kontrol eden işçi sendikası kurulları tarafından teftiş edilmesini talep etme,
- Rusya Federasyonu yetkili devlet organlarına, Rusya Federasyonu hakları yetkili devlet organlarına, işverenine, işveren birlüklerine ve (veya) işçi sendikalarına, bunların birlüklerine ve çalışanlar tarafından görevlendirilen diğer temsilci kurullarına işgünün korunmasına yönelik hususlarda başvurma,
- İşyerinde güvenli çalışma koşulları sağlanmasının güvence altına alınmasıyla ilgili hususların ve üretimde geçirmiş olduğu bir iş kazasının veya meslekî hastalığının soruşturulmasına şahsen veya vekilleri vasıtasiyla katılma,
- tıbbî tavsiyeler uyarınca olağanüstü sağlık muayenesi (incelemesi) yapılrken, İşyerinin (mekkisinin) kendisine tahsisli olarak muhafaza edilmesi ve söz konusu sağlık muayenesi (incelemesi) sırasında ortalama ücretinin ödenmeye devam olunması,
- ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında çalışıyorsa, yasalarda, toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde öngörülen tazminat ve telâfîlerim kendisine ödenmesi.

Madde 220. Çalışanların, işgünün korunmasına yönelik gereklilikleri karşılayan bir işe sahip olmalarının güvence altına alınması

Devlet tarafından çalışana işgünün korunmasına yönelik gereklilikleri karşılayan kapsıda çalışma hakkının korunacağına dair güvence verilir.

İş sözleşmesinde öngörülen çalışma koşulları, işgünün korunmasına yönelik gereklilikleri karşılayacaktır.

İşyerindeki çalışmalar, işgünün korunmasına yönelik gerekliliklerin çalışanın herhangi bir kusuru olmaksızın ihlal edilmiş olması sebebiyle, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal düzenlemelere uyulup uyulmadığının gözetim ve kontrolüne yönelik devlet organları tarafından askıya aldığı süre boyunca çalışanın işyeri (mekkisi) kendisine tahsisli olarak muhafaza edilecek ve ortalama ücreti ödenmeye devam olunacaktır.

Eğer çalışan, federal yasalarda öngörülen haller dışında, yaşamı ve sağlığı için tehlike doğması hâlinde işi yapmayı reddederse, işveren bu tehlike ortadan kalkıncaya kadar çalışana farklı bir iş verir.

Çalışana objektif nedenlerle farklı bir iş verilememesi durumunda, çalışanın yaşamına ve sağlığına yönelik tehlike ortadan kaldırıla kadar boşta geçecek sürenin bedeli işveren tarafından bu Kanun'a ve diğer federal yasalara uygun olarak ödenir.

Çalışana, belirlenen normlara uygun bireysel ve paylaşılan toplu korunma araç ve donanımlarının sağlanmaması durumunda, işveren, çalışandan işle ilgili görevlerini yerine getirmesini talep etme hakkına sahip olmayacağındır. Bu nedenle boşta geçen süreler ortaya çıkarsa, bu sürelerin bedeli işveren tarafından bu Kanun'a göre ödenecektir.

İşgünün korunmasına yönelik gerekliliklerin ihlal edilmesinden dolayı yaşamı ve sağlığı için tehlike doğması nedeniyle veya ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarının iş sözleşmesinde belirtilmemiş olması nedeniyle çalışanın işi yapmayı reddetmesi kendisine herhangi bir disiplinsel sorumluluk yüklemez.

Çalışanın işle ilgili görevlerini yerine getirirken yaşamına ve sağlığına zarar gelmesi durumunda, söz konusu zarar federal yasalara göre tazmin edilecektir.

İşgünün korunmasına yönelik yasaların ihlal edilmesini önlemek ve ortadan kaldırmak için Hükümet, işgünün korunmasına yönelik gerekliliklere uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetim ve kontrolünün düzenlenmesi ve uygulanmasını sağlar ve söz konusu gerekliliklerin ihlali durumunda işveren ve yetkililerin ne ölçüde sorumlu olacağını belirler.

Madde 221. Çalışanlara bireysel korunma araç ve donanımlarının sağlanması

Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında yapılan işler veya belirli sıcaklık koşullarında yapılan işler ya da kontaminasyonlara yol açan işler söz konusu olduğunda, çalışaniara, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzene ve usule uygun olarak onaylanmış yönetmeliklere göre sertifikalandırılmış bireysel korunma araçları ve donanımları, depolama ve zararsız hale getirme araçları verilecektir.

Çalışanlara ait bireysel korunma araç ve donanımlarının tedarik, depolama, yıkama, temizlik, tamir, dezenfeksiyon ve zararsız hale getirilme masrafları işveren tarafından karşılanır.

Çalışanlara belirlenen normlara uygun olarak verilen koruyucu giysi, ayakkabı ve diğer bireysel korunma araç ve donanımlarının depolanması, yıkanması, kurutulması, dezenfeksiyonu, kimyasal ve (veya) radyoaktif dekontaminasyonu ve onarımı işveren tarafından karşılanır.



Madde 222. Süt ve terapötik & profilaktik beslenme hizmeti sunulması

Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanlara, belirlenen normlara uygun olarak ücretsiz süt veya diğer muadili gıda ürünlerini verilecektir.

Özellikle zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanlara, belirlenen normlara uygun olarak ücretsiz terapötik ve profilaktik besinler temin edilecektir.

Ücretsiz süt veya diğer muadili gıda ürünlerini verilmesi ve terapötik ve profilaktik besinler temin edilmesine yönelik normlar ve koşullar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzene ve usule uygun olarak onaylanacaktır.

Madde 223. Çalışanlara sıhhî & altyapısal ve terapötik & profilaktik hizmetler sunulması

İşveren, işgürünün korunmasına yönelik gerekliliklere uygun olarak, işletmelerde çalışanlara sıhhî & altyapısal ve terapötik & profilaktik hizmetler sağlanmasıдан sorumlu olacaktır. Bu amaçla, belirlenen normlara uygun olarak sıhhî & altyapısal hizmet odaları, yemekhaneler, tıbbî yardım odaları, çalışma süreleri boyunca hizmet verecek rekreasyon ve ruhsal rahatlama odaları ihdas edilecektir; sıhhî yerler, bir dizi ilaç ve tıbbî ilk yardım için hazırlanmış ilk yardım çanta ve dolapları ile donatılacaktır; sıcak atölyelerde ve sıcak alanlarda çalışanlara karbonatlı tuzlu su vb. temin etmek için aparatlar/üniteler yerleştirilecektir.

Üretime bağlı iş kazalarında yaralanan veya meslekî hastalıklara yakalanan ya da daha başka tıbbî endikasyonları olan çalışanların sağlık kuruluşlarına veya evlerine sevki işletmenin nakil araçlarıyla veya masrafları işletmeye ait olacak şekilde yapılır.

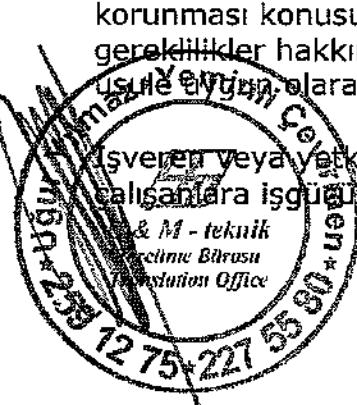
Madde 224. Münferit çalışan kategorilerinde işgürüne ekstra koruma sağlanması'nın güvence altına alınması

Yasalarda ve diğer düzenleyici yasal aktılarda öngörülen durumlarda işveren, ağır işlerde ve zarar verici çalışma koşulları altında çalışma, gece vakti çalışma ve aşırı çalışma yükü ile ilgili olarak münferit çalışan kategorileri için belirlenen kısıtlamalara uyacaktır; sağlık durumları nedeniyle daha hafif iş verilmesine ihtiyaç duyan çalışanları, tıbbî bulgulara göre, mevcut olan uygun ücretli daha başka müsait bir işe nakledecektir; çalışma süresine mesâlie dâhil olan dinlenme araları koyacaktır; engelliler için bireysel rehabilitasyon programına uygun çalışma koşulları oluşturacaktır ve diğer gerekli önlemleri alacaktır.

Madde 225. İşgürünün korunması konusunda işyerinde uygulamalı eğitim ile meslekî/profesyonel eğitim sağlanması

Tüm işletmelerin, yöneticileri de dâhil olmak üzere bütün çalışanları, işgürünün korunması konusunda eğitim kurslarına katılacak ve işgürünün korunmasına yönelik gereklilikler hakkında Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzene ve usulé eğitim olarak test edilecek bilgilere sahip olacaktır.

İşveren veya yetkilendireceği bir kişi, işe başlayan ve başka bir işe nakledilen tüm çalışanlara işgürünün korunması konusunda talimatlar verecek, güvenli çalışma



yöntem ve tekniklerini kullanmayı öğrenmeleri ve iş kazalarında kazazedelere ilk yardımda bulunabilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

İşveren, zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında iş gören çalışanların güvenli çalışma yöntem ve tekniklerini kullanmayı öğrenmeleri için gerekli eğitimleri sağlayacaktır. Söz konusu bu çalışanlar daha sonra işyerlerinde uygulama kurslarına katılacak ve sınavdan geçirilecektir. İşgünün korunması konusunda düzenli olarak eğitilecekler ve çalışma sırasında da işgünün korunmasına yönelik gereklilikler hakkındaki bilgileri kontrol edileceklerdir.

Devlet, işgünün korunmasına yönelik eğitiminin genel ilköğretim, genel temel eğitim, genel (tam) ortaöğretim kurumları ile meslekî genel eğitim, meslekî ortaöğretim, meslekî yüksekokretim ve meslekî lisansüstü öğretim kurumlarında düzenlenmesini teşvik edecektir.

Devlet, meslekî ortaöğretim ve meslekî yüksekokretim kurumlarında işgünü koruma uzmanlarına meslekî/profesyonel eğitim verilmesini sağlayacaktır.

Madde 226. Çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve işgünün korunmasına yönelik faaliyetlerin finansmanı

Çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve işgünün korunmasına yönelik faaliyetler; yasalarla, diğer yasal aktarla ve yerel özerk-hükümet organlarının aktarıyla belirlenen düzen ve usul doğrultusunda federal bütçeden, Rusya Federasyonu halklarının bütçelerinden, yerel bütçelerden ve bütçe dışı kaynaklardan finanse edilecektir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve işgünün korunmasına yönelik faaliyetler aşağıdaki kaynaklardan da finanse edilebilir:

- Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzene ve usule uygun olarak, iş mevzuatının ihlâl edilmesi nedeniyle kesilen ve federal yasalara uygun olarak dağıtılan para cezalarıyla,
- İşletmelerin ve bireylerin gönüllü bağış ve katkıları.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve işgünün korunmasına yönelik faaliyetlerin finansmanı için ayrılan fon; kurumsal ve yasal şekillerine bakılmaksızın (federal kamu işletmeleri ve federal kuruluşlar dışındaki) bilumum işletmelerde toplam üretim/şİ/hizmet mâlîyetlerinin yüzde 0.1'inden az olmayacak, operasyonel faaliyetlerde bulunan işletmelerde ise toplam operasyon mâlîyetinin yüzde 0.7'sinden az olmayacaktır.

Ulusal ekonomi dallarında, Rusya Federasyonu halkları nezdinde, territorial sahalarda ve işgünü koruma kuruluşlarında, Rusya Federasyonu yasalarına ve Rusya Federasyonu halkları yasalarına göre oluşturulmuş işgünü koruma fonları oluşturulabilir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve işgünün korunmasına yönelik faaliyetlerin finansmanı için çalışanlardan herhangi bir bedel alınmayacaktır.

Madde 227. Ücretme bağlı olan ve soruşturulup ve kayda geçirilmesi gereken iş Kazaları

L & M - teknik
Terçime Bürosu
Konstanton Office

İşletme veya bir gerçek kişi olan işveren tarafından kendilerine verilen iş yaparken çalışanların ve üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta kapsamında olanlar da dâhil olmak üzere başka kişilerin başlarına gelen kazaların soruşturulup kayda geçirilmesi zorunludur.

Bu kişiler şunlardır:

- İş sözleşmesi kapsamında iş gören çalışanlar,
- işletmelerdeki pratik uygulama kursuna devam eden, meslekî yüksekokretim ve meslekî ortaöğretim kurumlarının öğrencileri, meslekî ilköğretim kurumlarının öğrencileri ve meslekî temel eğitim kurumlarının öğrencileri,
- işletmenin yönetimi tarafından işe alınan hapis cezasına çarptırılmış kişiler,
- işletmelerin veya şahısların üretim faaliyetlerinde yer alan diğer kişiler.

Aşağıda belirtilmiş olan vakalar, yani: diğer kişilerin neden oldukları da dâhil olmak üzere yaralanmalar; akut zehirlenmeler; termal şoklar; yanıklar; soğuk ısırımları; boğulmalar; elektrik, yıldırım veya radyasyon çarpmaları; böcekler ve sürüngen sokmaları; hayvanların neden olduğu yaralanmalar; patlama, kaza, binaların, yapıların ve tesisatların yıkılması veya tahrip olması sonucunda meydana gelen yaralanmalar; çalışanın başka bir işe naklini zorunlu kılmış olması, geçici veya kalıcı iş göremezlige yol açmış olması veya çalışanın ölümüne neden olmuş olması kaydıyla doğal afetler ve diğer acil durumlar eğer:

- işletmeye ait tesislerin içinde veya dışında (belirlenen aralıklarda meydana gelenler de dâhil olmak üzere) mesâi saatleri içerisinde, işten önce veya sonra üretim araçlarını ve iş giysilerini düzenlemek için gereken süre zarfında veya fazla mesâi yaparken, hafta sonrası veya çalışılmayan tatil günlerinde çalışırken,
- işveren veya vekili tarafından verilen aracı kullanarak veya eğer kendi aracı işverenin (veya temsilcisinin) talimatıyla veya iş sözleşmesi tarafları arasındaki anlaşmaya göre üretim amaçlı kullanılıyorsa kendi aracını kullanarak işyerine giderken veya işyerinden geri dönerken,
- bir iş seyahatinde varış noktasına giderken veya varış noktasından geri dönerken,
- vardiyalar arası dinlenme sürelerinde yedek sürücü olarak bir aracı sürerken (yedek sürücü, soğutucu ünitesi görevlisi veya trende makinist vb. gibi hizmetleri ifâ ederken),
- kamp yöntemiyle çalışırken - vardiyalar arası dinlenme sürelerinde ve nöbet ve servis yokken gemide kalındığında,
- çalışan, kendi sırası geldiğinde bir afet, kaza veya doğal veya teknik kaynaklı daha başka bir acil durumun yol açtığı sonuçların ortadan kaldırılmasına katılmak üzere görevlendirildiğinde,
- çalışanın işe ilgili görevlerinin bir parçası olmayan ancak işveren veya temsilcisi lehine olan veya bir acil durumu veya kazayı önlemeye yönelik işleri yaparken meydana gelmişlerse, soruşturulacak ve üretime bağlı iş kazası olarak kayda geçirilecektir.

Üretime bağlı iş kazası, üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta kapsamında olan bir çalışanın başına gelmişse, bu sigorta kapsamındaki bir vakadır.



Madde 228. Üretime bağlı bir iş kazası meydana gelmesi hâlinde işverenin görevleri

Üretime bağlı bir iş kazası meydana geldiğinde, işveren veya temsilcisi aşağıdakileri yapmak zorundadır:

- kazazedeye derhal ilk yardım müdahalesinde bulunulmasını ve gerekiyorsa hemen bir sağlık kuruluşuna sevkini organize edecektir,
- bir acil durumun gelişmesini önlemek ve başka kişilerin de zarar görmesinin önüne geçmek için acil önlemler alacaktır,
- üretime bağlı iş kazasının soruşturulması başlayana kadar, diğer kimselerin yaşamını ve sağlığını tehditime atmadığı ve bir acil duruma yol açmadığı sürece, olay mahallini kaza anındaki gibi muhafaza ederek emniyete alacaktır; ancak emniyete almak mümkün değilse, olay mahallindeki fiili durumu kayda alacaktır (eskizler hazırlayacak, fotoğraflar çekecek ve diğer işlemleri yapacaktır),
- üretime bağlı iş kazasının bu FASIL'da belirtildiği gibi zamanında soruşturulmasını ve kayda geçirilmesini sağlayacaktır,
- kazazedenin yakınlarına üretime bağlı iş kazası geçirdiğini derhal bildirecek, ayrıca bu Kanun'da ve diğer normatif yasal aktılarda belirtilen yetkili ajans ve kuruluşlara bildirimde bulunacaktır.

Üretime bağlı iş kazadan bir grup insan (iki veya daha fazla kişi) etkilenmişse veya üretime bağlı ciddi bir iş kazası veya üretime bağlı ölümcül bir iş kazası meydana gelmişse, işveren veya temsilcisi bir gün içerisinde sırasıyla aşağıdaki makamlara bildirimde bulunacaktır:

1. eğer iş kazası (tüzel kişilik olan) bir işletmede meydana gelmişse:

- ilgili devlet çalışma müfettişliğine,
- iş kazasının meydana geldiği yerdeki savcılığa,
- işletmenin bağlı olduğu federal yetkili icra organına
- kazazede çalışanı göndermiş olan işletmeye,
- işçi sendikası örgütlerinin territorial birliklerine,
- eğer iş kazası bir territorial devlet gözetim ajansına bağlı olan bir işletmede veya tesiste meydana gelmişse o ajansa,
- üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta kurumuna;

2. eğer iş kazası bir gerçek kişi olan bir işverene ait işyerinde meydana gelmişse:

- ilgili devlet çalışma müfettişliğine,
- bir gerçek kişi olan işverenin ikâmetinin bulunduğu yerdeki savcılığa,
- ilgili Rusya Federasyonu halkı yetkili icra organına,
- eğer iş kazası bir territorial devlet gözetim ajansına bağlı olan bir tesiste meydana gelmişse o ajansa,
- üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta kurumuna;

3. eğer iş kazası bir gemide meydana gelmişse:



- İşverene (armatöre) ve, eğer gemi yurtdışında seyrediyor idiyse, ilgili Rusya Federasyonu konsolosluğuna. Armatör, gemisinde meydana gelen kazaya ile ilgili mesajı aldıktan sonra, aşağıdaki makamlara bildirimde bulunacaktır:
 - a) eğer iş kazası bir deniz taşımacılığı aracında meydana gelmişse:
 - ilgili devlet çalışma müfettişliğine,
 - ulaşırma savcılığına,
 - deniz ulaşımı meselelerini yöneten federal yetkili icra organına,
 - kaza geminin nükleer santralinde veya nükleer malzemelerin, radyoaktif maddelerin veya atıkların taşınması sırasında meydana gelmişse, devletin atom enerjisi kullanımına yönelik güvenlik kontrolünü yetkisine sahip federal yetkili icra organına,
 - işçi sendikası örgütlerinin territorial birliklerine,
 - üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta kurumuna;
 - b) eğer iş kazası bir balıkçı teknesinde meydana gelmişse:
 - ilgili devlet çalışma müfettişliğine,
 - teknenin tescilli bulunduğu yerdeki savcılığa,
 - balıkçılık meselelerini yöneten federal yetkili icra organına,
 - işçi sendikası örgütlerinin territorial birliklerine,
 - üretime bağlı iş kazalarına ve meslekî hastalıklara karşı zorunlu sosyal sigorta kurumuna.

Akut zehirlenme vakaları varsa, işveren veya temsilcisi aynı zamanda ilgili sihhî ve epidemiyolojik gözetim ajansına da tavsiyede bulunacaktır.

Madde 229. Üretime bağlı iş kazalarının soruşturulmasına yönelik düzen ve usul

İşveren, işletmesindeki üretime bağlı bir iş kazasını soruşturmak için derhal en az üç kişiden oluşan bir komisyon kurar. Komisyon, bir işgücü koruma uzmanından veya işverenin emriyle işgückenin korunmasına yönelik çalışmaları yönetmekte görevli bir kişiden, işveren temsilcilerden, yerel birincil işçi sendikası kurulu temsilcilerinden veya çalışanlar tarafından görevlendirmiş başka bir temsil kurulundan ve işgückenin koruma komiserinden oluşur. Komisyonla işveren veya yetkili temsilcisi başkanlık eder. Kazanın meydana geldiği alanda/tesiste iş güvenliğinden birinci derece sorumlu olan yönetici komisyon üyesi olamaz.

Bir gerçek kişi olan işverende meydana gelen üretime bağlı bir iş kazasının soruşturulmasına, söz konusu işveren veya yetkili temsilcisi, kazazedenin vekili ve ayrıca sözleşmeyle angaje edilecek bir işgückenin koruma uzmanı katılacaktır.

Başka bir işverene iş yapmak üzere gönderilen bir çalışanın başına gelen üretime bağlı bir iş kazası, kazanın meydana geldiği yerde işveren tarafından kurulacak bir komisyon tarafından soruşturulacaktır. Söz konusu çalışanı gönderen işverenin yetkili temsilcisi de söz konusu komisyonda yer alacaktır. Söz konusu temsilcisinin gelmemesi veya geç kalması yapılacak soruşturanın süresini etkilemeyecektir.



Başka bir işletmeye ait bir alanda çalışma yapan bir işletmenin bir çalışanının başına gelen kaza, bu işleri yapan işletme tarafından soruşturulur ve kayda geçirilir. Bu durumda kazayı soruşturan komisyon, bu çalışmaların yapıldığı işletme yöneticisine bulgularını bildirir.

Aslı işini, aynı zamanda başka bir işverene de yaptığı işle birleştirerek yapan bir çalışanın başına gelen iş kazası hangi işverene ait işyerinde meydana gelmişse o işyerinde soruşturulacaktır.

Üretime bağlı iş kazası bir trafik kazası sonucu meydana gelmişse, işveren tarafından kurulacak bir komisyon tarafından soruşturulur. Komisyon, ilgili devlet gözetim ve kontrol organı tarafından yürütülen soruşturmadada kullanılmış olan materyali kullanmak zorundadır.

Her çalışan veya yetkili temsilcisi, üretime bağlı olarak meydana gelen bir iş kazasının soruşturmasına şahsen katılma hakkına sahiptir.

Üretime bağlı bir çoklu (birden fazla kimsenin zarar gördüğü) iş kazasının, üretime bağlı bir ağır iş kazasının veya ölümcül bir iş kazasının soruşturmasına komisyon ayrıca bir resmi işgütünü koruma müfettişini, ilgili Rusya Federasyonu halkın yetkili icra organını, (anlaşma ile) yerel özerk-hükümet organını ve işçi sendikası örgütlerinin teritorial birlliğini de dâhil edecektir. İşveren, komisyonu kurar ve komisyon başkanı sıfatıyla resmi işgütünü koruma müfettişine üyeliğini onaylatır.

Kazazedenin (veya kazazede ölmüşse yakınının) talebi üzerine vekili soruşturmaya katılabılır. Vekilin soruşturmaya katılmaması hâlinde, vekilin talebi üzerine, işveren veya yetkili temsilcisi veya komisyon başkanı soruşturma materyallerinden vekili haberdar eder.

Belirlenen normları aşan akut zehirlenme veya radyoaktif etkilenme durumunda, komisyona ayrıca Rusya Federasyonu hıfzıssıhha & epidemiyoloji servisinin ilgili ajansının temsilcisi de dâhil edilir.

Eğer kaza, bir nükleer enerji tesisisindeki nükleer, radyoaktif ve mühendislik güvenliğine yönelik önlemlerin ihiâlı sonucu meydana gelmişse, komisyon ayrıca Nükleer ve Radyoaktif Güvenliğin Federal Gözetimine Yönetlik Teritorial Federal Ajans'ın bir temsilcisi de dâhil edilir.

Eğer kaza federal madencilik ve sektörel gözetim servisi teritorial ajansına karşı sorumlu olan bir işletmede ve tesislerde meydana gelmişse, komisyon üyelerinin listesi ilgili teritorial ajansın yönetici tarafından onaylanacaktır. Bu ajansın bir temsilcisi komisyonun başkanı olacaktır.

Üretime bağlı çoklu (birden fazla kimsenin zarar gördüğü) iş kazasında beş veya daha fazla kişi hayatını kaybetmişse, komisyona aynı zamanda federal işgütünü koruma müfettişliğinin, federal yetkili icra organının ve tüm Rusya işçi sendikaları birlüğinin temsilcileri de dâhil edilecektir. Komisyonun başkanı, ilgili devlet işgütünü koruma müfettişliğinin baş resmi işgütünü koruma müfettişi olacak, ancak eğer kaza federal madencilik ve sektörel gözetim servisinin bir teritorial ajansına karşı sorumlu olan bir işletmede ve tesislerde meydana gelmişse, o teritorial ajansın yönetici başkanı olacaktır. Kaza bir gemide veya teknede meydana gelmişse, komisyona kimlerin üye

olacağı, deniz ulaşım meselelerini yönen federal yetkili icra organı veya teknenin bağlı olduğu balıkçılıktan sorumlu federal yetkili icra organı tarafından belirlenecektir.

On beş veya daha fazla can kaybına neden olan büyük çaplı kazaların soruşturması, üyelerini Rusya Federasyonu Hükümeti'nin onaylayacağı bir komisyon tarafından yürütülür.

Sadece tek bir kişinin maruz kaldığı ve ağır veya ölümlü kaza kategorisine girmeyen üretime bağlı iş kazalarının durumu ve nedenlerinin soruşturulması komisyon tarafından üç gün içinde tamamlanır.

Üretime bağlı çoklu (birden fazla kimse zarar gördüğü) iş kazalarının, üretime bağlı ağır iş kazalarının veya ölümcül iş kazalarının soruşturulması komisyon tarafından on beş gün içinde tamamlanır.

İşverene süresi içinde bildirilmeyen veya kazazedenin hemen akabinde çalışmaması ile sonuçlanmayan üretime bağlı iş kazalarının soruşturması, komisyon tarafından kazazedenin veya vekilinin başvurusu üzerine başvurunun yapıldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde tamamlanır.

Kaza koşullarının doğrulaması için ek bilgi veya ilgili tıbbî ve diğer bulguların sağlanması gerekirse, bu maddede belirtilen süreler komisyon başkanı tarafından on beş günden fazla olmayacak şekilde uzatılabilir.

Her daim üretime bağlı bir iş kazası soruşturulduğunda, komisyon, olayın görgü tanıklarını ve işgünün korunmasına yönelik gereklilikleri ihlâl eden kişileri bulup sorulayacak, işverenden gerekli bilgileri ve mümkünse kazazedenin açıklamalarını alacaktır.

Bir işletmede meydana gelen üretime bağlı bir iş kazasının soruşturulması sırasında, işveren, komisyonun talebi üzerine masrafları kendisine ait olmak üzere aşağıdaki faaliyetleri yürütecektir:

- mühendislik hesaplamalarının, laboratuar testlerinin, deneylerin ve diğer uzmanlık çalışmalarının yürütülmesi ve bu çalışmalara uzmanların katılımı,
- kaza mahallinin ve hasarlı nesnelerin fotoğraflarının çekilmesi, planların, eskizlerin ve diyagramların hazırlanması,
- soruşturmayı sürdürmek için gerekli ulaşım, ofis, iletişim, koruyucu giysi, koruyucu ayakkabı ve diğer bireysel koruma araçlarının sağlanması.

Bir gerçek kişi olan bir işverenin işletmesinde meydana gelen bir iş kazasının soruşturulmasına yönelik işlem ve şartlar komisyon başkanı tarafından belirlenir.

Üretime bağlı çoklu (birden fazla kimse zarar gördüğü) iş kazalarının, üretime bağlı ağır iş kazalarının veya ölümcül iş kazalarının soruşturulması için aşağıdaki belgeler hazırlanacaktır:

İşverenin, kazanın incelenmesi için bir komisyon kurulması talimatı,
Kaza mahallinin planları, eskizleri, diyagramları ve – eğer gerekli ise –
fotografları,
İşverenin durumunu ve zarar verici ve (veya) tehlikeli üretim faktörlerinin
varlığını gösteren belgeler,

U.S.M - teknik
Tercihle Bürosu
Translation Office



- İşgünün korunmasına yönelik briefing kayıt defterinden ve kazazedelerin işgünün korunmasına yönelik bilgilerine ilişkin inceleme protokollerinden alıntılar,
- kazanın görgü tanıklarının ve görevlilerin sorgulama protokilleri, kazazedelerin açıklamaları,
- uzmanların bulguları, laboratuar testlerinin ve deneylerin sonuçları,
- kazanın meydana geldiği anda kazazedenin alkol, uyuşturucu veya zehirli maddelerin etkisi altında olup olmadığına ilişkin olarak kazazedenin sağlık durumuna veya ölüm nedenine, verilen hasarın niteliği ve derecesine ilişkin tıbbî bulgular,
- kazazeye, geçerli normlara uygun olarak koruyucu giysi, koruyucu ayakkabı ve diğer bireysel korunma araç ve donanımlarının sağlanmış olduğunu doğrulayan belgelerin kopyaları,
- daha önce bu üretime yönelik olarak/bu tesiste resmî işgünün koruma müfettişleri ve (kaza teritorial devlet gözetim ajansına karşı sorumlu bir işletme veya tesiste meydana gelmişse) teritorial devlet gözetim ajansı görevlileri tarafından verilmiş olan talimatlarından alıntılar ve işçi sendikası çalışma müfettişlerinin işgünün korunmasına yönelik gerekliliklerde keşfettikleri ihlâllerin ortadan kaldırmasına yönelik taleplerinden alıntılar,
- komisyonun takdirine bağlı olarak diğer belgeler.

Eğer işveren bir gerçek kişi ise, sunulacak malzemelerin listesi soruşturmayı yürüten komisyon başkanı tarafından belirlenir.

Komisyon, toplanan belge ve materyale dayanarak, kazanın koşullarını ve nedenlerini belirleyecektir. Kazazedenin kazanın meydana geldiği anda işveren için üretim faaliyetinde bulunup bulunmadığını ve işe ilgili görevlerini yerine getirirken kaza mahallinde bulunup bulunmadığını belirleyecektir. Kazayı, üretime bağlı kaza veya üretime bağlı olmayan kaza olarak nitelendirecek, iş güvenliği ve işgünün korunmasına yönelik yasaları ve diğer normatif yasal aktların ihlâl eden kişileri tespit edecek ve nedenlerin ortadan kaldırılmasına ve üretimde kazaların önlenmesi yönelik eylemleri belirleyecektir.

Eğer sigortalı bir kişinin uğradığı bir kazanın soruşturmasında komisyon, sigortalı kişinin büyük bir dikkatsizliğinin sağlığına verilen zararın başlamasında veya artmasında rol oynadığını tespit ederse, kazanın meydana geldiği işletmedeki işçi sendikası kurulunun veya sigortalı tarafından görevlendirilmiş olan temsil kurulunun bulgularını dikkate alarak, sigortalının kazadaki kusurunun derecesini yüzde olarak belirler.

Üretime bağlı kazaların, münferit iş kollarının ve işletmelerin özelliklerine göre soruşturulmasına yönelik düzen ve usul ile üretime bağlı kazaların soruşturulması için gerekli formlar Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzen ve usul doğrultusunda onaylanır.

Madde 230. Üretime bağlı iş kazaları hakkındaki materyal ve belgelerin hazırlanması ve kayda geçirilmesi

Tıbbî belgülere göre çalışanın farklı bir işe nakledilmesini gerektiren veya çalışanın bir günden az olmak üzere çalışma yeteneğini kaybetmesine veya ölümüne yol açan üretime bağlı her bir kaza için, Rus dilinde veya hem Rus dilinde hem de ilgili Rusya

Federasyonu halkın resmî dilinde kazaya açıklık getiren bir kaza rapor iki nüsha hâlinde düzenlenecektir.

Üretime bağlı çoklu (birden fazla kimsenin zarar gördüğü) iş kazası söz konusu olduğunda bu kaza rapor her bir kazazede için ayrı ayrı düzenlenecektir.

Üretime bağlı kaza, başka bir işveren ile iş ilişkisi olan bir çalışanın başına gelmişse, kaza raporu üç nüsha hâlinde düzenlenir ve bunlardan ikisi kaza soruşturma belgeleri ve materyali ile soruşturma raporuyla birlikte kazazedenin iş ilişkisinin bulunduğu/bulunmuş olduğu işverene gönderilir. Kaza raporunun üçüncü nüshası, soruşturma belgeleri ve materyali işveren tarafından kazanın meydana geldiği işyerinde saklanacaktır.

Üretime bağlı kaza sigortalı bir kişinin başına gelmişse, kaza raporu bir suret daha fazla düzenlenecektir.

Üretime bağlı kazaların önlenmesine yönelik kararlar alınabilmesi için, üretime bağlı kazaların soruşturma sonuçları ilgili işletme bünyesindeki işçi sendikası kurulunun da katılımıyla işveren tarafından incelenir.

Üretime bağlı kaza raporunda, üretime bağlı kazanın koşulları ve nedenleri ayrıntılarıyla belirtilecek ve aynı zamanda iş güvenliğini ve işgünün korunmasına yönelik gereklilikleri ihlâl eden kişileri de gösterecektir. Eğer sigortalı bir kişinin büyük bir dikkatsizliğinin sağlığını verilen zararın başlamasında veya artmasında rol oynadığı tespit edilirse, sigortalı kişinin kazadaki kusurunun kazayı soruşturan komisyon tarafından belirlen derecesi kaza raporunda yüzde olarak belirtilecektir.

Üretime bağlı kaza raporu komisyon üyeleri tarafından imzalanacak, işveren veya yetkili temsilcisi tarafından onaylanacak, mühürlenecek ve üretime bağlı kazalar tescili kütüğüne kaydedilecektir.

Üretime bağlı kaza bildiriminin onaylanması izleyen üç gün içinde, işveren veya yetkili temsilcisi, üretime bağlı bir ölümcül kaza söz konusu olması durumunda, kaza raporunun bir nüshasını, talep etmeleri hâlinde, kazazedeve veya kazazedenin yakınlarına veya vekiline verir. Kaza bildiriminin ikinci nüshası, kırk beş yıl boyunca üretime bağlı kaza anında kazazedenin bulunduğu işyerinde saklanacaktır. Sigorta kapsamındaki bir vaka durumunda işveren, kaza raporunun üçüncü nüshasını ve soruşturma materyallerini (sigortalının kayıtlı olduğu yerdeki) sigorta kuruluşunun yürütme organına gönderir.

Üretime bağlı çoklu (birden fazla kimsenin zarar gördüğü) kazanın, üretime bağlı ağır kazanın veya ölümcül kazanın soruşturma sonuçlarına göre, komisyon (veya bazı durumlarda resmî işgünün koruma müfettişliği) üretime bağlı kazanın soruşturulması hakkında bir raporu düzenleyecektir.

Üretime bağlı çoklu (birden fazla kimsenin zarar gördüğü) kazanın, üretime bağlı ağır kazanın veya ölümcül kazanın soruşturulması hakkında düzenlenecek rapor ile bu rapora eklenecek soruşturma belgeleri ve materyalleri ve her bir kazazede için ayrı ayrı düzenlenecek olan üretime bağlı kaza raporlarının kopyaları, onaylanmalarından itibaren üç gün içinde komisyon başkanı tarafından üretime bağlı kazanın bildirildiği savcılığa gönderilir, ancak sigorta kapsamındaki bir vaka durumunda bunlar (sigortalının kayıtlı olduğu yerdeki) sigorta kuruluşunun yürütme organına da gönderilir.



Söz konusu belgelerin kopyaları, devlet çalışma müfettişliklerine veya federal kaza gözetim servislerine karşı sorumlu olan işletmelerde/tesislerde meydana gelen kazalarda, ilgili devlet çalışma müfettişliğine ve ilgili federal kaza gözetim servisi teritoryal ajansına da gönderilecektir.

Komisyon başkanı, üretme bağlı çoklu (birden fazla kimse'nin zarar gördüğü) kazanın, üretme bağlı ağır kazanın veya ölümcül kazanın soruşturulması hakkında düzenlenenecak rapor ile her bir kazazede için ayrı ayrı düzenlenenecek olan üretme bağlı kaza raporlarının kopyaları, federal çalışma müfettişliğine ve bağlı bulunduğu, Rusya Federasyonu'ndaki iş kazası sonucu yaralanmaların durumunun ve nedenlerinin incelenmesi ve bunların önlenmesine ilişkin önerilerin detaylandırılması ile görevli federal yetkili icra organına da gönderecektir.

Aşağıdaki durumların soruşturulması sonucu kazanın üretme bağlı olmayan bir kaza olarak nitelendirilmesi durumunda, formatı keyfi olarak belirlenebilecek bir rapor düzenlenenecektir:

- ölümün nedeninin genel bir hastalık veya intihar olduğu sağlık kuruluşları ve soruşturma kurumları tarafından belirlenmiş düzene ve usule uygun olarak doğrulanmışsa,
- ölümün veya sağlığa verilen zararın tek nedeninin (bir sağlık kuruluşunun bulgularında belirtildiği üzere) çalışanın, teknik alkolün veya aromatik, narkotik ve benzeri maddelerin kullanıldığı mühendislik süreci akışlarının herhangi bir ihlali ile ilişkili olmaksızın alkollü içecek, narkotik madde veya toksik madde intoksikasyonu (zehirlenmesi) olduğu doğrulanmışsa,
- kolluk kuvvetlerinin bulgularına göre, kazazede bir suç işlerken meydana gelmiş ve ceza gerektiren suç âlâmetleri barındıran bir kaza söz konusuysa.

Formatı keyfi olarak belirlenebilecek rapor ve ilişğindeki soruşturma materyalleri 45 yıl süreyle saklanacaktır.

Kazazedenin geçici çalışmama süresi bittiğinden sonra, işveren veya yetkili temsilcisi, ilgili devlet çalışma müfettişliğine ve ilgili federal kaza gözetim servisi teritoryal ajansına, üretme bağlı kazanın sonuçları ve önlenmesi için alınan önlemler hakkındaki bilgi gönderecektir.

İşveren veya yetkili temsilcisi, zaman içerisinde ağır veya ölümlü kaza kategorisine düşen üretme bağlı kazalar hakkında, ilgili devlet çalışma müfettişliğine, ilgili işçi sendikası kuruluna ve, kaza eğer federal kaza gözetim servislerine karşı sorumlu olan işletmelerde/tesislerde meydana gelmişse, ilgili federal kaza gözetim servisi teritoryal ajansına rapor verecektir. Sigorta kapsamındaki vakalar (sigortalının kayıtlı olduğu yerdeki) sigorta kuruluşunun yürütme organına da rapor edilecektir.

Gizli (üzeri örtülü) olarak üretme bağlı bir kaza tespit edilirse ya da kazazedenin veya kaza sonucu ölen kurbanın vekilinin veya yakının soruşturma komisyonunun bulguları hakkında herhangi bir şikayet, başvurusu veya daha başka bir itirazı varsa ve üretme bağlı kazanın sonuçları hakkında işveren veya yetkili temsilcisinden de bir takım bilgiler edinilmişse, o zaman, kazazedenin geçici çalışmama süresi dolduktan sonra, resmi İşgücü'ne koruma müfettişi üretme bağlı kazayı, kazanın zamanaşımı süresine hâkmeksızın kural olarak işçi sendikası çalışma müfettişini ve gerekirse başka bir devlet gözetim ajansının temsilcisini de soruşturmaya dahil ederekibu madde hükümlerine uygun olarak soruşturacaktır.



Eğer mevcut kaza raporu düzenlenirken ihlâller yapılmışsa veya mevcut kaza raporu kaza soruşturma materyalleri ile uyumlu değilse, resmi işgürün koruma müfettişi işverenden veya yetkili temsilcisinden yeni bir üretime bağlı kaza raporu düzenlemesini isteme hakkına sahiptir. Böyle bir durumda, daha önceki kaza raporu işverenin, yetkili temsilcisinin veya resmi işgürün koruma müfettişinin kararına göre geçersiz ve hükümsüz sayılacaktır.

Madde 231. Üretime bağlı iş kazalarının soruşturulması, karara bağlanması ve kayda geçirilmesiyle ilgili uyuşmazlıkların ele alınması

Üretime bağlı iş kazalarının soruşturulması, karara bağlanması ve kayda geçirilmesiyle, kazanın işveren veya yetkili temsilcisi tarafından kabul edilmemesi, kazayı soruşturmayı ve ilgili kaza raporunu düzenlemeyi reddetmesi, kazazedenin veya vekilinin kaza raporunun içeriğini kabul etmemesiyle ilgili uyuşmazlıklar devlet işgürünü koruma ajansları veya hukuk mahkemeleri tarafından ele alınır. Böyle durumlarda şikayette bulunulması, devlet işgürünü koruma müfettişinin, işverenin veya yetkili temsilcisinin kararlarına uyulmaması için bir sebep teşkil etmez.

KISIM XI. İŞ SÖZLEŞMESİ TARAFLARININ MADDÎ SORUMLULUKLARI

FASIL 37. GENEL HÜKÜMLER

Madde 232. İş sözleşmesi taraflarının diğer tarafa açtığı zararı tazmin borçu

İş sözleşmesi taraflarından biri (işveren veya çalışan), diğer tarafa zarar verirse, verdiği bu zararı işbu Kanun'a veya diğer federal yasalara uygun olarak tazmin edecektir.

İş sözleşmesinde veya iş sözleşmesine eklenen yazılı anlaşmalarda, iş sözleşmesi taraflarının maddî sorumlulukları belirleyebilir. Bu yapılrken, işverenin çalışana karşı sözleşmeden doğan sorumluluğu çalışanın sorumluluğundan daha az olamadığı gibi işbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda öngörlülden de daha fazla olamaz.

Zarar meydana geldikten sonra iş sözleşmesinin feshi, ilgili sözleşme tarafını bu bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda öngörülen maddî sorumluluktan kurtarmayacaktır.

Madde 233. İş sözleşmesi taraflarının maddî sorumluluğunun hangi şartlar altında başlayacağı

İş sözleşmesi taraflarından birinin diğerini karşısındaki maddî sorumluluğu, işbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda aksine bir şey öngörülmemişse, kusuru veya yasadışı bir davranışının (eylem veya temerrüdünün) sonucu iş sözleşmesinin diğer tarafına verdiği zarar bakımından ortaya çıkacaktır.

İş sözleşmesinin her bir tarafı, kendisine verilen zararın boyutunu kendisi kanıtlayacaktır.

FASTIL 38. İŞVERENİN ÇALIŞAN NEZDİNDEKİ SORUMLULUKLARI

Madde 234. İşverenin, çalışanı çalışma hakkından yasadışı bir biçimde mahrum/bırakmasından kaynaklanan maddî zararı giderme yükümlülüğü



İşveren, çalışanı çalışma hakkından yasadışı bir biçimde mahrum bıraktığı her durumda çalışana ödenmemiş olan ücretlerini ödemekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğü, çalışan aşağıdaki nedenlerden dolayı ücret almamışsa üstlenecektir:

- çalışanın yasadışı bir biçimde işten uzaklaştırılması, işten çıkarılması veya başka bir işe nakledilmesi durumunda,
- işverenin, iş uyuşmazlıklarını yetkililerinin veya bir devlet çalışma müfettişinin çalışanın işe iade edilmesine ilişkin kararını yerine getirmeyi veya zamanında yerine getirmeyi reddetmesi durumunda,
- iş sicili defterinin çalışana teslim edilmesinde geç kalınması veya iş sicili defterine işten çıkarmaya ilgili yanlış veya yasadışı bilgiler kaydedilmesi durumunda,
- federal yasalarda veya toplu sözleşmede belirtilmiş olan diğer durumlarda.

Madde 235. İşverenin çalışanın malına veya eşyasına zarar vermesi hâlinde maddî sorumluluğu

İşveren, çalışanın malına veya eşyasına zarar vermesi hâlinde, bu zararı tam olarak gidermekle yükümlüdür. Zararın tutarı, zararın meydana geldiği yer ve tarih itibariyle bedelsiz olarak yapılacak bir değerlemeye göre tahmin edilir.

Zarar, çalışanın mutabakatı ile aynı olarak da giderilebilir.

Çalışan, zararının giderilmesini işverenden talep etmelidir. İşveren, bu talebi değerlendirmeli ve talebin alınmasından sonraki 10 gün içinde zararın giderilmensine yönelik uygun bir karar vermelidir. Çalışan, işverenin kararını kabul etmezse veya verilen süre içerisinde işveren bir karar almazsa, çalışanın yasal yollara başvurma hakkı olur.

Madde 236. İşverenin emeğin bedelini geç ödemesi hâlinde sorumluluğu

Emeğin bedelinin ödenmesinde, izin paralarının ödenmesinde, işten çıkışma (kıdem) tazminatının ödenmesinde veya çalışana yapılan diğer ödemelerde herhangi bir gecikme olması durumunda, İşveren, yukarıda belirtilen ödemeleri, ödemesi henüz yapılmamış olan tutara, ödemenin muacceliyet kesp ettiği günden ödemenin fiilen yapıldığı güne kadar gecikilen beher temerrüt günü için Rusya Federasyonu Merkez Bankası tarafından belirlenen yeniden finansman faiz oranının 1 / 300'ünden az olmayan oranda faiz yürüterek (mâlî tazminat ve telâfi bedeli ödeyerek) gerçekleştirecektir.

Çalışana ödenecek mâlî tazminat ve telâfi bedelinin fulli tutarı toplu sözleşmede veya bireysel iş sözleşmelerinde belirtilir.

Madde 237. Çalışana verilen mânevî zararın tazmini

İşverenin gayri meşru faaliyetleri veya ihmâli nedeniyle çalışana verilen mânevî zarar, iş sözleşmesi taraflarının mutabakatı ile tespit edilen tutarda ödenecek para ile tazmin ve telâfi edilir.



FASIL 39. ÇALIŞANIN SORUMLULUKLARI

Madde 238. Çalışanın işverene verdiği zarardan dolayı sorumluluğu

Çalışan, işverene verdiği fiili zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Elde edilemeyen gelirin (kâr kaybının) çalışan tarafından tazmin edilmesi gerekmez.

Fiili zarardan; (işverenin sorumlu olduğu üçüncü kişi malları da dahil olmak üzere) işverenin malında meydana gelen fiili kayıp veya söz konusu malın zarar görmesi ve ayrıca işverenin o malı tekrar satın almak veya rehabilite etmek için yapması gereken masraflar veya ek ödemeler anlaşılır.

Çalışan, hem doğrudan işverene verdiği fiili zarardan hem de işverenin çalışan yüzünden başkalarının uğradığı zararı tazmin etmesinden dolayı oluşan zarardan sorumludur.

Madde 239. Çalışanı sorumluluktan muaf tutan keyfiyetler

Çalışan; mücbir sebep hâsil olması durumunda, normal ekonomik riski altında çalışma durumunda, acil durumlarda, savunma gerekliliği durumlarında veya işverenin, çalışana emanet edilen malın depolanması için uygun koşulları yaratma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda sorumluluktan kurtulur.

Madde 240. İşverenin çalışandan tazminat talep etmeyi reddetme hakkı

İşveren; zarar sebebiyet veren belirli koşulları dikkate alarak, kusurlu bir çalışandan tazminat talep etmeyi tamamen veya kısmen reddetme hakkına sahiptir.

Madde 241. Çalışanın maddî sorumluluğunun kapsamı

Çalışan, bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda daha başka bir düzen ve usul belirlenmediği sürece, sebebiyet verdiği zarardan ortalama aylık ücretinin sınırları kapsamında maddî olarak sorumlu tutulur.

Madde 242. Çalışanın tam maddî sorumluluğunun kapsamı

Çalışanın tam maddî sorumluluğu, doğrudan işverene verilen fiili zararı tam olarak tazmin etme yükümlülüğünden ibarettir.

Çalışana sebebiyet verdiği zarardan dolayı tam sorumluluk yalnızca bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda öngörülen durumlarda yüklenebilir.

On sekiz yaşın altındaki çalışanlar, yalnızca kasıtlı olarak verdikleri zararlardan veya alkol, uyuşturucu veya diğer toksik maddelerin etkisi altındayken verdikleri zararlardan ve ayrıca ceza yasası kapsamındaki bir suçu veya idarî bir suçu işlemeleri sonucu meydana gelen zararlardan tam maddî sorumluluk taşırlar.

Madde 243. Tam maddî sorumluluk sebepleri

Tam maddî sorumluluk çalışana aşağıdaki durumlarda yüklenir:



1. çalışanın, işyerinde sebebiyet verdiği zarardan işbu Kanun veya diğer federal yasalar uyarınca tam sorumlu olması durumunda,
2. özel bir sözleşme kapsamında kendisine emanet edilen veya yinelenmeyen bir belge kapsamında kendisi tarafından alınan değerli eşya veya varlıklarda meydana gelen eksilme durumunda,
3. kasıtlı olarak zarar verme durumunda,
4. alkol, uyuşturucu veya diğer toksik maddelerin etkisi altındayken zarar verme durumunda,
5. çalışanın, mahkeme kararı ile sabit olduğu üzere, ceza yasası kapsamındaki bir suçu işlemesi sonucu zarar meydana gelmesi durumunda,
6. çalışanın, ilgili resmi merci tarafından tespit edildiği üzere, idarî bir suçu işlemesi sonucu zarar meydana gelmesi durumunda,
7. federal yasalarda belirlenen ve yasalarla korunan (resmî, ticârî v.s. diğer türden) sır niteliğindeki veri ve bilgilerin ifşa edilmesi durumunda,
8. boş zamanlarda zarar verilmesi durumunda.

İşverene verilen zarara yönelik tam sorumluluk, bir şirket müdürü, üst düzey yöneticiler ve bir baş muhasebeci ile yapılan iş sözleşmesinde belirtilebilir.

Madde 244. Tam maddî sorumluluk hakkında yazılı sözleşmeler

Bireysel olarak veya toplu hâlde (ekip olarak) tam sorumlulukla ilgili yazılı sözleşmeler, yani, emanet edilen malda meydana gelen eksilmeden dolayı işverene verilen zarara yönelik tam sorumluluğularındaki yazılı sözleşmeler, maddî değerlere, mallara veya diğer mülklere hizmet veren veya bunları işleten on sekiz yaşından büyük çalışanlarla bağılanabilir.

Söz konusu yazılı sözleşmelerin hangi türden işler için ve hangi türden çalışanlarla akdedileceğini gösteren listeler ile bu türden yazılı sözleşmeler için hazırlanmış standart formlar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzene ve usule uygun olarak onaylanır.

Madde 245. Sebebiyet verilen zarardan ötürü toplu hâlde (ekip hâlinde) maddî sorumluluk

Toplu hâlde (ekip hâlinde) maddî sorumluluk; çalışanlara emanet edilen değerli eşyaların depolanması, elleçlenmesi, satılması (teslim edilmesi), taşınması, işlenmesi veya diğer şekillerde uygulanmasıyla ilgili belirli türden işlerin karşılıklı faaliyetlerle topluca yürütülmesi durumunda, eğer fiili sorumluluğu bölmek ve her bir çalışan ile ayrı ayrı zarara yönelik tam sorumluluk sözleşmesi yapmak imkânsız ise yüklenir.

Zarara yönelik toplu hâlde (ekip hâlinde) sorumluluğa ilişkin yazılı sözleşme, işveren ile işi yürüten topluluğun (ekibin) tüm üyeleri arasında yapılır.

Zarara yönelik maddî sorumluluk sözleşmesi kapsamında ilgili değerli eşyaların, önceden belirlenmiş olup herhangi bir değer eksilmesi hâlinde tam sorumlu olacak olan kişilerden oluşan grubuna emanet edildiği varsayılar. Zarara yönelik tam sorumluluktan kurtulabilmek için işi yürüten topluluğun (ekibin) ilgili üyesinin sebebiyet verilen zararın bulunmadığını kanıtlaması gereklidir.

Sebebiyet verilen zararın gönüllü olarak giderilmesi durumunda, işi yürüten topluluğun (ekibin) her bir üyesinin sorumluluk kapsamı, işi yürüten topluluğun (ekibin) tüm



Üyeleri ile işveren arasında yapılacak bir anlaşmaya belirlenebilir. Zararın tazmini mahkeme yoluyla yapılacaksa, işi yürüten topluluğun (ekibin) her bir üyesinin sorumluluk kapsamı mahkeme tarafından belirlenir.

Madde 246. Zararın değerlendirilmesi

İşverene ait malın kaybolması veya yerine yenisinin konmasından kaynaklanan zarar, zararın meydana geldiği tarihte bu alanda yürürlükte olan piyasa rayic fiyatlarına göre, amortisman dikkate alınarak muhasebe belgelerinde kayıtlı mal değerinden az olmayacak şekilde, fiili zarar esas alınarak değerlendirilir.

Hırsızlık, kasıtlı davranış veya belirli türden malların ve diğer değerli eşyaların eksilmesi veya kaybedilmesi nedeniyle işverene verilen tazminata tâbî zararın veya sebebiyet verilen fiili zararın nominal zarar tutarını aştiği durumlarda esas alınacak tazminata tâbî zararın tespit edilmesi için federal yasalarda özel bir düzen ve usul belirlenebilir.

Madde 247. İşverenin zararı değerlendirme ve kaynağını tespit etme sorumluluğu

İşveren, zararın çalışanlar tarafından tazmini konusunda karar vermeden önce zararı değerlendirmek ve kaynağını belirlemekle yükümlüdür. Böyle bir teftiş yapmak amacıyla işveren, bir uzmanlar komitesi kurma hakkına sahiptir.

Zararın kaynağını tespit edebilmek için işveren, çalışandan zarar nedenine ilişkin yazılı bir açıklama talep edecektir.

Çalışan ve (veya) temsilcisi, tüm teftiş belgelerine bakabilme ve bu Kanun'da belirtilen düzene ve usule uygun olarak bunlara itiraz etme hakkına sahiptir.

Madde 248. Zararın tazminine yönelik düzen ve usul

İşverenin talimatıyla kusurlu çalışandan sebebiyet verdiği zararı ortalama aylık ücretini aşmayacak şekilde tazmin etmesi istenir. İşveren, zarar değerlendirmesinin tamamlanmasından sonra en geç bir ay içinde bu talimatı vermelidir.

Bu sürenin sona ermesinden sonra çalışan zararı kendi özgür iradesiyle tazmin etmemi kabul etmezse veya zararın tutarı ortalama aylık ücretini aşıyorsa, zarar tazmini için hukuki yollara gidilir.

İşveren zararın tazminine yönelik olarak belirlenmiş olan düzene ve usule uymazsa, çalışanın işveren aleyhine yasal yollara başvurma hakkı vardır.

İşverene zarar veren çalışan, zararı tamamen veya kısmen kendi özgür iradesiyle tazmin edebilir. Tarafların mutabakatı üzerine zarar taksitler hâlinde ödeme suretiyle tazmin edilebilir. Bu durumda, çalışan, işverene, zararı tazmin etmekle yükümlü olduğunu ve ödemeyi ne şekilde yapılacağını belirten yazılı bir belge verir.

Zararı gönüllü olarak tazmin edeceğini dair yazılı belge verdiği hâlde daha sonra tazminatı ödemeyi reddeden işçinin işten çıkarılması durumunda, ödenmemiş borçları mahkeme kanunuyla talep edilebilir.



İşverenin rızası hâlinde çalışan, işverene zarar tazminatı olarak değeri sebebiyet vermiş olduğu zarara eşdeğer olan bir malı devredebilir veya hasarlı malı onarabilir.

Zarar, zarara neden olan faaliyet veya ihmaleden dolayı çalışanın disiplinsel, idarî veya cezaî sorumluluğuna bakılmaksızın giderilir.

Madde 249. Çalışanın eğitimiyle ilgili masrafların tazmin ve telâfi edilmesi

Makul bir mazeret olmaksızın iş sözleşmesinde veya masrafları işverenin uhdesinde olmak üzere alınacak bir eğitime ilişkin sözleşmede belirlenmiş olan sürenin hitamından önce işten çıkışma veya çıkışılma durumunda, çalışan, eğitimi için işverenin yapmış olduğu tüm masrafları tazmin etmekle yükümlüdür.

Madde 250. Giderilecek zararın tutarının iş uyuşmazlığı müfettişliği kararı ile düşürülmesi

İş uyuşmazlığı müfettişliği, çalışanın kusurunun boyutu ve türünü, çalışanın mali durumunu ve diğer hususları dikkate alarak giderilecek zararın tutarını düşürebilir.

Çalışanın verdiği zarar, çıkar amaçlı bir suç işlenmesi sonucu meydana gelmişse, tazmin edilecek zarar tutarı azaltılacaktır.

BÖLÜM DÖRT

KISIM XII. BELİRLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

FASIL 40. GENEL HÜKÜMLER

Madde 251. Özel çalışma düzenlemeleri

Özel çalışma düzenlemeleri; aynı durumda belirli çalışanlar için genel kuralların uygulanmasını kısmen sınırlayan veya ek kurallar belirleyen normlardır.

Madde 252. Özel çalışma düzenlemelerinin oluşturulması

Kadın çalışanlara, aile sorumluluğu olan kişilere, yetişkin olmayanlara, yöneticilere, yan iş olarak part-time çalışanlara, vb. yönelik özel çalışma düzenlemeleri bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirlenmiştir.

FASIL 41. KADIN ÇALIŞANLAR İLE AİLE SORUMLULUĞU OLAN ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 253. Kadın çalışanlara yönelik çalışma kısıtlamaları

Kadınların fiziksel olmayan işler veya sıhhî hizmetler ile ev hizmetleri dışında ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işlerde ve yeraltında çalıştırılması yasaktır.

Kadınların kendileri için izin verilen azamî normları aşan ağırlıktaki yükleri elle kaldırırmak suretiyle yapılan işlerde çalıştırılması yasaktır.

Zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarına sahip olup kadın işgücü kullanımının yasak olduğu sektörlerin, işlerin ve pozisyonlarının listeleri ile kadınların elle



kaldırmasına izin verilen ağır yükler için maksimum yük standartları, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşü de dikkate alınarak belirlenmiştir.

Madde 254. Hâmile kadınlar ile bir buçuk yaşın altında çocuğu olan kadınların başka bir işe nakledilmesi

Çalışanlardan beklenen iş randımanı ile hizmet standartları, hâmile kadınlar için, ibraz edecekleri sağlık raporu doğrultusunda ve istekleri üzerine düşürülür veya hâmile kadınlar daha önceki işlerinden elde ettikleri ortalama ücretleri korunarak, olumsuz çalışma ortamının dışında kalan başka bir işe nakledilebilirler.

Hâmile kadının başka bir işe nakledilmesine karar verilmeden önce işveren, hâmile kadını daha önceki işinden serbest bırakır ve bu nakil nedeniyle hâmile kadının çalışmamadığı tüm günler için ortalama ücretini öder.

Hâmile kadının ortalama ücreti, zorunlu tıbbî muayene süresince ödenmeye devam olunur.

Bir buçuk yaşın altında çocuğu olan ve önceki işini yapamayan kadınlar talepleri hâlinde, çocukları bir buçuk yaşına gelene kadar ortalama ücretleri ödenmeye devam olunarak başka bir işe naklediliirler.

Madde 255. Doğum izni

Talep etmeleri hâlinde hâmile kadınlara yasada belirtilen tutarda sosyal yardım ödeneği sağlanarak, sağlık raporlarına uygun bir biçimde, doğumdan önce 70 (çoğu^u gebelik durumunda - 84) takvim günü ve doğumdan sonra da 70 (anormal doğum durumunda - 86, iki ve daha fazla bebek doğumunda - 110) takvim gün doğum izni verilir.

Doğum izni kadına, doğumdan önce fiilen ihtiyaç duyduğu süre dikkate alınmaksızın, toplam olarak tahmin edilerek verilir.

Madde 256. Çocuk bakma izni

Kadına talep etmesi hâlinde, çocuğu üç yaşına gelene kadar çocuk bakma izni verilir. Yukarıda belirtilen izin süresince yapılacak sosyal yardım ödemelerine yönelik düzen ile usul ve şartlar federal yasala belirlenir.

Çocuk bakma izni kısmen veya tamamen çocuğun babasına, büyükannesine, büyüğbabasına, diğer akrabalarına veya ona fiilen bakan kimseye de verilebilir.

Çocuk bakan kadın veya bu maddenin ikinci fikrasında belirtilen diğer kişiler, talep etmeleri hâlinde, çocuk bakmak üzere izinli oldukları süre boyunca, sosyal yardım ödeneği alma hakları saklı kalmak kaydıyla yarı zamanlı olarak veya evden de çalışabilir.

Çocuk bakan kişilerin işyerleri ve mevkileri, çocuk bakmak üzere izinli oldukları süre boyunca kendilerine tahsisli olarak muhafaza edilir.

Çocuk bakmak üzere izin alınan süre, uzmanlık alanındaki çalışmalar da dâhil olmak üzere toplam çalışma (hizmet) süresine sayılır (erken emeklilik durumları hariç).

Madde 257. Çocuk evlat edinen çalışanlara yönelik izinler

Çocuk evlat edinen çalışanlara, evlat edinilen çocuğun doğum tarihinden itibaren 70 takvim gününe kadar evlat edinme izni verilir ve iki ve daha fazla çocuğun evlat edinilmesi durumunda bu izin süresi doğum tarihlerinden itibaren 110 takvim gününe kadar uzatılır.

Çocuk (birden fazla çocuk) evlat edinen çalışanlara, talep etmeleri hâlinde, çocuk (çocuklar) üç yaşına gelene kadar çocuk bakma izni verilebilir.

Çocuğun iki eş tarafından birlikte evlat edinilmesi durumunda izin, kendi takdirine bağlı olarak eşlerden birine verilir.

Talep etmeleri hâlinde çocuk evlat edinen kadınlara, bu maddenin birinci fikrasında belirtilen evlat edinme izni yerine, evlat edinme süresi ve müteakip 70 takvim günü boyunca doğum izni verilebilir. İki ve daha fazla çocuğun evlat edinilmesi hâlinde bu süre doğum tarihlerinden itibaren 110 takvim gününe kadar uzatılabilir.

Evlat edinmenin gizliliğinin sağlanmasına ilişkin olarak yukarıda belirtilen iznin verilmesine yönelik düzen ve usul Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

Madde 258. Çocuk besleme araları

Bir buçuk yaşından küçük çocukları olan çalışan kadınlara, standart aralara ek olarak, çocuğunu (çocuklarını) besleyebilmeleri için en az üç saatte bir, her biri 30 dakikadan az olmayacak şekilde ek aralar verilir.

Kadının bir buçuk yaşından küçük iki veya daha fazla çocuğu varsa, verilecek bu çocuk besleme araları bir saatten az olamaz.

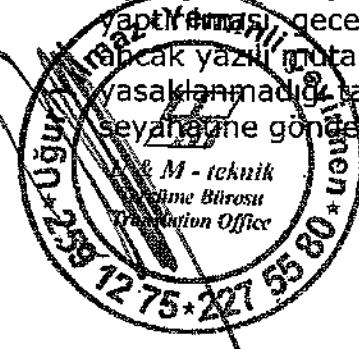
Kadının isteği üzerine çocuğunu (çocuklarını) besleme araları standart araya eklenir veya iş gününün (iş vardiyasının) hem başına hem de sonuna eklenderek çalışma süresi azaltılabilir.

Çocuğu (çocukları) besleme araları çalışma süresine dâhildir ve bu süre için ortalama ücret ödenmeye devam olunur.

Madde 259. İş seyahatine çıkan, fazla mesâî yapan, gece vakti çalışan, tatil günlerinde ve izin günlerde çalışan çalışanlara sağlanacak güvenceler

Hâmile kadınların iş seyahatine gönderilmesi, fazla mesâî yaptırılması, gece vakti çalıştırılması, tatil günlerinde ve izin günlerde çalıştırılması yasaktır.

Üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların iş seyahatine gönderilmesi, fazla mesâî yaptırılması, gece vakti çalıştırılması, tatil günlerinde ve izin günlerde çalıştırılması yasaklanmadığı takdirde mümkündür. Üç yaşından küçük çocuğu olan kadınlara, iş seyahatine gönderilmeyi, fazla mesâî yaptırılmayı, gece vakti çalıştırılmayı, tatil



günlerinde ve izin günlerde çalıştırılmayı reddetme hakları olduğu yazılı olarak bildirilecektir.

Bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen güvenceler, doğuştan engelli çocuğu olan çalışanlara veya doğuştan on sekiz yaşına gelene kadar engelli kişilere bakan çalışanlara veya sağlık raporuyla belgelendiği üzere hasta olan yakınlarına bakan çalışanlara da sağlanır.

Madde 260. Yıllık ücretli izin bakımından kadınlara sağlanacak güvenceler

Kadın çalışanlara, talep etmeleri hâlinde, işletmede ne kadar süredir çalışıklarına bakılmaksızın, doğum izninden önce veya sonra yıllık ücretli izin verilebilir.

Madde 261. İş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde hâmile kadınlara sağlanacak güvenceler

İşveren, hâmile çalışanla olan iş sözleşmesini, işletmenin kapatılıp tasfiyesi durumu hariç, çalışanın rızası olmaksızın feshetme hakkına sahip değildir.

Kadın çalışanın hâmiliği sırasında iş sözleşmesi süresinin sona ermesi hâlinde, işveren hâmile kadının talebi üzerine iş sözleşmesini doğum izni hakkını kazanacağı tarihe kadar uzatacaktır.

İşveren, üç yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanların, on dört yaşından küçük çocuğuna (on sekiz yaş altı engelli çocuğuna) bakan yalnız (eşi olmayan) kadın çalışanların, yukarıda belirtilen çocuklara anneleri olmaksızın bakan diğer çalışanların iş sözleşmelerini (işbu Kanun'un 81inci maddesinin 1inci fıkrasının "a" bendine, 3üncü fıkrasının 5 - 8, 10 ve 11inci bentlerine göre işten çıkışma durumu hariç) feshetme hakkına sahip değildir.

Madde 262. Engelli çocuklara ve doğuştan engelli kişilere bakan çalışanlara sağlanacak ek izin günleri

Engelli çocuğa bakan ebeveynlerden birine (vasiye) ve doğumundan on sekiz yaşına kadar engelli bir kişiye bakan çalışan, yazılı talebi üzerine, ayda dört gün ücretli ek izin verilebilir. Bu izin günleri, yukarıda belirtilen kişilerden biri tarafından kullanılabilir veya kendi takdirine bağlı olarak aralarında bölüştürülebilir. Her ek izin günü için federal yasalarla belirlenen miktar ve düzende ücret ödenir.

Kırsalda çalışan kadınlara, talep etmeleri hâlinde, her ay bir gün ücretsiz ek izin verilebilir.

Madde 263. Çocuk bakan çalışanlara sağlanacak ücretsiz ek izinler

On dört yaşın altında iki veya daha fazla çocuğu olan çalışanlara, on sekiz yaşın altında engelli çocuğu olan çalışanlara, on dört yaşın altındaki çocuğuna bakan yalnız (eşi olmayan) çalışan anneye, on dört yaşın altındaki çocuğuna annesi olmaksızın bakan yalnız (eşi olmayan) çalışan babaya, toplu sözleşmeyle, onlar için uygun bir zamanda 14 tüküm gününe kadar, ücretsiz ek yıllık izin verilebilir. Söz konusu izin, çalışanın yazılı başvurusu üzerine yıllık ücretli izne eklenebilir veya kısmen veya tamamen ayrı olarak kullanılabilir. Bu izin bir sonraki çalışma yılina devredilemez.



Madde 264. Çocuklarına anneleri olmaksızın bakan çalışanlara sağlanacak güvence ve ayrıcalıklar

Yalnız (eşi olmayan) ebeveynlere ve yetişkin olmayan kimselere vasi olarak atanmış kişilere, kadın çalışanlara annelikle bağlantılı olarak sağlanan (gece vakti çalışmanın ve fazla mesâinin, dinlenme günlerde ve tatil günlerinde çalışmanın azaltılması, iş seyahatlerine çıkmaması, ek izinler, ayrıcalıklı çalışma programları ve yasalar ve diğer yasal aktılarda belirlenen diğer güvence ve ayrıcalıklar gibi) güvence ve ayrıcalıklar sağlanır.

FASIL 42. ON SEKİZ YAŞIN ALTINDAKİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 265. On sekiz yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler

On sekiz yaşın altındaki kişilerin zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında, yeraltı işlerinde ve sağlıklarına ve ahlâki gelişimlerine zarar verebilecek işlerde (kumarhanelerde, gece kabare ve kulüplerinde, alkollü içeceklerin, tütün ürünlerinin, narkotik ve diğer toksik ilaçların üretiminde, taşınmasında ve satışında) çalıştırılması yasaktır.

On sekiz yaşın altındaki çalışanların kendileri için belirlenmiş maksimum normları aşan ağırlıkları taşıması yasaktır.

On sekiz yaşından küçüklerin çalıştırılmasının yasak olduğu işlerin listesi ve elle kaldırabilecekleri maksimum yük normları, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşü de dikkate alınarak belirlenmiştir.

Madde 266. On sekiz yaşın altındaki çalışanlara yönelik sağlık muayenesi

On sekiz yaşın altındaki kişiler, yalnızca ön sağlık muayenesinden geçirildikten sonra işe alınacak ve on sekiz yaşına gelene kadar her yıl sağlık muayenesinden geçeceklərdir.

Bu maddede belirtilen sağlık muayenelerinin masrafları işveren tarafından karşılanacaktır.

Madde 267. On sekiz yaşın altındaki çalışanların yıllık ücretli izni

On sekiz yaşın altındaki çalışanlara, kendileri için uygun olan herhangi bir zamanda otuz bir takvim günü yıllık ücretli izin verilir.

Madde 268. On sekiz yaşın altındaki çalışanların iş seyahatine çıkarılmalarının, fazla mesâi yapmalarının, gece vakti çalıştırılmalarının, tatil günlerinde ve izin günlerde çalıştırılmalarının yasaklanması

On sekiz yaşın altındaki çalışanları iş seyahatlerine gönderilmesi, fazla mesâi yapılması, gece vakti çalıştırılması, tatil günlerinde ve izin günlerde çalıştırılması Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan kategorilerdeki listelerin kapsamına giren kitlesel medya kuruluşlarının, sinematografi kuruluşlarının,



tiyatroların, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarının, sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) icrasına katılan diğer yaratıcı çalışanlar ve profesyonel sporcuların, Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşü de dikkate alınarak, yaratıcı konularda çalıştırılması hariç) yasaktır.

Madde 269. On sekiz yaşın altındaki çalışanlara kendileriyle bağıtlanmış olan iş sözleşmelerinin feshi hâlinde sağlanacak ek güvenceler

İşveren, on sekiz yaşın altındaki bir çalışanla bağıtlanmış olan bir iş sözleşmesini, yalnızca ilgili devlet çalışma komitesi ile yetişkin olmayanlarla ilişkiler komitesinin mutabakatı üzerine ve genel düzen ve usule ek olarak (işletmenin kapatılıp tasfiyesi hariç) haklarının korunması kaydıyla feshetme hakkına sahiptir.

Madde 270. On sekiz yaşın altındaki çalışanlara uygulanacak üretim randımanı normları

On sekiz yaşın altındaki çalışanlara uygulanacak üretim randımanı normları, kendileri için tespit edilen azaltılmış çalışma süresi ile orantılı olarak genel üretim randımanı normları esas alınmak suretiyle belirlenir.

Meslekî genel eğitim ilköğretim kurumlarından mezun olduktan sonra istihdam edilen veya işyerinde yetiştirilen on sekiz yaşını doldurmamış çalışanlar için azaltılmış üretim randıman normları, yasalarda ve diğer yasal aktarda öngörülen koşullar ile düzen ve usulde belirlenebilir.

Madde 271. Günlük çalışma süresi azaltılmış on sekiz yaşın altındaki çalışanlara ödenecek emek bedeli

Çalışılan süreye göre ücretlendirmede, on sekiz yaşını doldurmamış çalışanlara emeklerinin bedeli azaltılmış çalışma süresi dikkate alınarak ödenir. Bu türden çalışanlara işveren, kulfeti kendisine ait olmak üzere, tam gün çalışanlara ödenen emek bedeline kadar ek ödeme yapabilir.

Parça başı çalışan on sekiz yaşın altındaki çalışanların emeklerinin bedeli, belirlenen parça başı ücrete göre ödenir. Bu türden çalışanlara işveren, kulfeti kendisine ait olmak üzere, azaltılan günlük çalışma süreleri için taban ücrete kadar ek ödeme yapabilir.

Meslekî genel eğitim, ilköğretim, ortaöğretim veya yükseköğretim kuruluşlarında okuyarak boş zamanlarında çalışan on sekiz yaşın altındaki çalışanlara emeklerinin bedeli, çalışıkları süreyle orantılı olarak veya üretim randımanlarına bağlı olarak yapılır. Bu türden çalışanlara işveren, kulfeti kendisine ait olmak üzere, ek ödeme yapabilir.

Madde 272. On sekiz yaşın altındaki çalışanlara yönelik özel çalışma düzenlemeleri



On Sekiz Yaşın Altındaki Çalışanlara Yöneltilecek Özel Çalışma Düzenlemeleri, İşbu Tüzün'da, diğer federal yasalarda, toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda, iş sözleşmelerine belirlenir.

FASIL 43. İŞLETMELERİN BAŞ YÖNETİCİLERİNE VE EŞYETKİLİ İCRA KURULU ÜYELERİNE YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 273. Genel hükümler

İşletmenin baş yönetici, yasalara ve işletmenin tüzüğüne göre, bireysel yönetim işlevlerini içerecek şekilde işletmeden sorumlu kişidir.

Bu madde hükümleri, aşağıdaki mevkiler dışında, türüne ve mülkiyet şekline bakılmaksızın tüm işletmelerin baş yöneticileri için geçerlidir:

- İşletmenin baş yönetici eger işletmenin tek ortağı (kurucusu), işletmenin ortaklarından biri, işletmenin mülkiyet sahibi ise,
- İşletme eger bir başka işletme ile yapılmış bir anlaşma kapsamında (bir yönetim şirketi tarafından) veya bir gerçek kişi olan bir işletmeci (profesyonel yönetici tarafından) yönetiliyorsa.

Madde 274. İşletmenin baş yöneticisine yönelik çalışma düzenlemesinin yasal dayanağı

İşletmenin baş yöneticisinin iş ilişkileriyle ilintili hak ve sorumlulukları, bu Kanun'da, yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda, işletmenin tüzüğünde, iş sözleşmelerinde belirlenir.

Madde 275. İşletmenin baş yönetici ile bağıtlanacak iş sözleşmesi

İşletmenin baş yönetici ile iş sözleşmesi, işletmenin tüzüğünde belirtilen süre veya tarafların mutabık kalacakları süre için yapılacaktır.

Yasalarda, diğer yasal aktılarda veya işletmenin tüzüklerinde, iş sözleşmesinin imzalanmasından önce yerine getirilmesi gereken (reğabet, seçim, atama, vb. gibi) belirli bir düzen ve usul belirlenmiş olabilir.

Madde 276. İşletmenin baş yöneticisinin başka bir işte yan iş olarak part-time çalışması

İşletmenin baş yönetici, başka bir işletmede ücretli bir yan işi ancak işletmenin yetkili organının, işletmenin mülkiyet sahibinin veya işletmenin mülkiyet sahibinin yetkili kurulunun (organın) rızası üzerine kabul ve ifâ edebilir.

İşletmenin baş yöneticisinin işletmenin teftiş ve denetim organında yer almaya hakkı yoktur.

Madde 277. İşletmenin baş yöneticisinin sorumluluğu

İşletmenin baş yönetici işletmeye doğrudan verilen fiili zarardan mali olarak tam sorumludur.

Federal yasalarda öngörülen durumlarda, işletmenin baş yönetici, kendi kusurlu maliyeti nedeniyle işletmeye verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar, medenî Kanunda belirtilen normlara göre tahmin edilir.

Madde 278. İşletmenin baş yönetici ile bağıtlanmış iş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi) için ek şartlar

İşletmenin baş yönetici ile bağıtlanmış iş sözleşmesi, bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirlenmiş olan gerekçelere ilâveten, aşağıdaki sebeplerden dolayı sonlandırılabilir (feshedilebilir):

1. İşletmenin baş yöneticisinin icra iflas kanununa göre görevden alınacak şekilde borç yükü altında olması,
2. İşletmenin yetkili organının, işletmenin mülkiyet sahibinin veya mülkiyet sahibinin yetkili kişisinin (organının) zamanından önce erken sonlandırmaya (feshe) dair karar alması,
3. İş sözleşmesinde belirlenen diğer sebepler.

Madde 279. İşletmenin baş yönetici ile bağıtlanmış olan iş sözleşmesinin; işletmenin yetkili organının, işletmenin mülkiyet sahibinin veya mülkiyet sahibinin yetkili kişisinin (organının) kararıyla zamanından önce erken sonlandırılması (feshi)

İşletmenin baş yönetici ile bağıtlanmış olan iş sözleşmesinin işletmenin baş yöneticisinin herhangi bir kusuru (görev ihmâli) olmaksızın; işletmenin yetkili organının, işletmenin mülkiyet sahibinin veya mülkiyet sahibinin yetkili kişisinin (organının) kararıyla zamanından önce erken sonlandırılması (feshi) durumunda, işletmenin baş yöneticisine iş sözleşmesinin zamanından önce erken sonlandırılması (feshi) nedeniyle iş sözleşmesinde belirlenen tutar kadar tazminat ödendir.

Madde 280. İş sözleşmesinin işletmenin baş yönetici tarafından zamanından önce erken feshi

İşletmenin baş yönetici, en geç bir ay öncesinden işverene (işletmenin mülkiyet sahibine veya temsilcисine) yazılı bildirimde bulunarak iş sözleşmesini zamanından önce erken feshetme hakkına sahiptir.

Madde 281. İşletmenin eşyatkili icra kurulu üyelerine yönelik özel çalışma düzenlemeleri

Federal yasalarda ve işletmenin tüzüğünde, bu Fasılda bir işletmenin baş yönetici için belirlenen çalışma düzenlemeleri işletmenin eşyatkili icra kurulu üyelerini de kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Federal yasalarda bir işletmenin baş yönetici ve eşyatkili icra kurulu üyelerine yönelik daha başka özel çalışma düzenlemeleri de öngörülebilir.

FASIL 44. YAN İŞ OLARAK PART-TIME ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 282. Yan iş olarak part-time çalışmaya yönelik genel hükümler



Yan iş olarak part-time çalışma, bir çalışanın boş vakitlerinde bir iş sözleşmesine istinaden başka bir ücretli işte yan iş olarak part-time çalışmasıdır.

Federal yasalarda daha başka bir düzen ve usul öngörülmemiği sürece sınırsız sayıda çalışan ile yan iş olarak part-time çalışması için iş sözleşmesi bağıtlanabilir.

Çalışanlar hem aslı işyerlerinde hem de başka işletmelerde yan iş olarak part-time çalışabilirler.

Bağıtlanacak iş sözleşmesinde yan iş olarak part-time çalışıldığı belirtilecektir.

Belirli bazı (örneğin eğitim, sağlık, eczacılık, yaratıcı sanatlar gibi) işlerde yan iş olarak part-time çalışmaya yönelik düzenleme, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından Rusya sosyo-çalışma ilişkileri trilateral komitesinin görüşü de dikkate alınarak belirlenmiştir.

On sekiz yaşın altındaki çalışanların, eğer aslı işlerini de zaten ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında ifâ ediyorlarsa, yine başka bir ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işte veya federal yasalarda belirlenen diğer durumlarda yan iş olarak part-time çalışmalarına müsaade edilmez.

Madde 283. Yan iş olarak part-time çalışmak üzere istihdam hâlinde ibraz edilecek dokümanlar

Bir başka işletmede yan iş olarak part-time çalışmak üzere istihdam hâlinde çalışan işverene pasaportunu veya daha başka bir kimlik belgesini ibraz edecektir. Özel bilgi gerektiren bir işe, yan iş olarak part-time çalışmak üzere istihdamda, işveren çalışandan diploma veya daha başka bir öğrenim veya meslekî eğitim sertifikası veya bunların örneklerini talep etme hakkına sahip olduğu gibi ağır, zarar verici ve (veya) tehlikeli işlere yan iş olarak part-time çalışmak üzere istihdamda çalışanın aslı işyerindeki çalışma koşulları hakkında belge talep etme hakkına sahiptir.

Madde 284. Yan iş olarak part-time çalışma süreleri

Yan iş olarak part-time çalışma için işveren tarafından belirlenen çalışma süresi, günde dört saat ve haftada 16 saat aşamaz.

Madde 285. Yan iş olarak part-time çalışanlara ödenecek emek bedeli

Yan iş olarak part-time çalışanlara emeklerinin bedeli, üretim randımanlarına veya iş sözleşmelerinde belirlenen diğer koşullara bağlı olarak çalışıkları süreye orantılı bir biçimde ödenir.

Yan iş olarak part-time çalışanlar çalışıkları süreye göre ücret alımlarla, alacakları ücret filen yaptıkları işin nihai sonucuna göre belirlenir.

Yan iş olarak part-time çalışma, bölgesel ek ödeme veya ücret artışı yapılmasını gerektiren yerlerde ifâ olunuyorsa, emeklerinin bedelinin ödenmesinde bu bölgesel ek ödeme veya ücret artışı dikkate alınır.

Madde 286. Yan iş olarak part-time çalışanlara verilecek izin

Yan iş olarak part-time çalışanlara yıllık ücretli izinleri, aslı işyerindeki izinlerle aynı zamanda verilebilir. Yan iş olarak part-time çalışanca altı ay çalışmamış olsa da izin avansı verilebilir.

M - teknik
Tətbiq Bütösu
Tətbiq Fonu Office

Yan iş olarak part-time çalışmada, çalışanın yıllık ücretli izninin süresi aslı işyerindeki izin süresinden daha azsa, işveren, çalışanın talebi üzerine bu daha az süre için kendisine Ücretsiz izin verebilir.

Madde 287. Yan iş olarak part-time çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Yan iş olarak part-time çalışanlara, işlerini eğitimleriyle birleştirip çalışarak okuyanlara ve uzak kuzey bölgelerinde veya muadili yerlerde çalışanlara sadece aslı işyerindeki tazminat ve telâfîler sağlanır.

Bu Kanun'da, diğer federal yasalarda ve normatif yasal aktılarda, toplu sözleşmelerde, işletmelerin yerel aktlarında öngörülen tüm diğer tazminat ve telâfîler yan iş olarak part-time çalışanlara da tam olarak sağlanır ve verilir.

Madde 288. Yan iş olarak part-time çalışanlarla bağıtlanan iş sözleşmelerinin sonlandırılması (feshi) için ek sebepler

Bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilen gerekçelere ek olarak, yan iş olarak part-time çalışanla bağıtlanmış olan iş sözleşmesi, yan iş olarak ifâ olunan işi aslı iş olarak ifâ edecek bir kişinin istihdamı hâlinde sonlandırılabilir (feshedilebilir)

FASIL 45. İKİ AYA KADAR SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ BAĞITLAMIŞ OLAN ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 289. İki aya kadar süreli iş sözleşmesi bağıtlanması

İki aya kadar istihdam için deneme süresi uygulanmaz.

Madde 290. Tatil günlerinde ve izin günlerinde çalışılması

İki aya kadar süreli iş sözleşmesi bağıtlamış olan çalışanlar, kabul etmeleri hâlinde bu süre zarfında tatil günlerinde ve izin günlerinde de çalıştırılabilirler.

Tatil günlerinde ve izin günlerinde çalışılması durumunda iki katından az ücret ödenmez.

Madde 291. Ücretli izin

İki aya kadar süreli iş sözleşmesi bağıtlamış olan çalışanlara ayda iki işgünü izin verilir veya iki işgününe karşılık gelen tutarda izin parası ödenir.

Madde 292. İş sözleşmesinin feshi

İki aya kadar süreli iş sözleşmesi bağıtlamış olan çalışan, iş sözleşmesinin zamanından önce erken feshetmek istediğiinde, bunu üç takvim günü öncesinden işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

İşveren, iki aya kadar süreli iş sözleşmesi bağıtlamış olan çalışanlara, işletmenin kapatılıp taşınması veya personel sayısının azaltılması nedeniyle yapılacak işten çıkarmalar hâlinde en az üç takvim günü öncesinden imza karşılığında yazılı olarak bildirmekle zorundadır.

İki aya kadar süreli bir iş sözleşmesi bağıtlamış olan çalışanlara, federal yasalarda, toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde aksine bir şey belirtilmedikçe, işten çıkarıldığında işten çıkışma (kıdem) tazminatı ödenmez.

FASIL 46. MEVSİMLİK ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 293. Mevsimlik iş

Mevsimlik iş kavramından, iklimsel veya diğer doğal koşullardan dolayı altı ayı geçmeyecek şekilde belirli bir dönem (mevsim) boyunca yapılan iş anlaşılır.

Mevsimlik işlerin listesi Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanır.

Madde 294. Mevsimlik iş sözleşmesi bağıtlanılabilmesinin şartları

Bağıtlanacak iş sözleşmesi, işin mevsimsel türden olduğu hakkında bir açıklama içerecektir.

Mevsimlik işe istihdamda deneme süresi iki haftayı geçemez.

Madde 295. Mevsimlik çalışanların ücretli izni

Mevsimlik çalışanlara, çalışıkları beher ay için iki takvim günü ücretli izin verilir veya iki takvim gününe karşılık gelen tutarda izin parası ödenir.

Madde 296. Mevsimlik çalışanlarla bağıtlanan iş sözleşmesinin feshi

Bir mevsimlik çalışan, iş sözleşmesini zamanından önce erken feshetmek istediginde, bunu işverene üç gün öncesinden yazılı olarak bildirecektir.

İşveren, mevsimlik çalışanlara, işletmenin kapatılıp tasfiyesi veya personel sayısının azaltılması nedeniyle yapılacak işten çıkarmalar hakkında en az yedi takvim günü öncesinden imza karşılığında yazılı olarak bildirimde bulunmak zorundadır.

Mevsimlik çalışanlara, işletmenin kapatılıp tasfiyesi veya personel sayısının azaltılması nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi hâlinde, iki haftalık ortalama ücretleri tutarında işten çıkışma (kıdem) tazminatı ödenir.

FASIL 47. NÖBETLEŞE ROTASYON YÖNTEMİYLE ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 297. Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışma hakkında genel hükümler

Nöbetleşe rotasyon yöntemi – çalışanların işyerleri ile daimî ikâmet yerleri arasında günübirlik gidip gelmelerinin mümkün olmadığı durumlarda, daimî ikâmet yerleri dışında nöbetleşe rotasyon usulüyle çalışıkları özel bir çalışma şeklidir.

Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışma; işyerinin ofisine uzak olduğu durumlarda, kuruluşun az olduğu veya çevre koşullarının elverişiz olduğu uzak bölgelerdeki inşaat, onarım, sınai, sosyal ve diğer nesnelerin yeniden inşa süresini kısaltmak amacıyla uygulanır.

Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışılan işyerinde çalışanlar, işveren tarafından özellikle çalışanlar için inşa edilmiş olup çalışanlara hem mesâî saatlerinde hem de vardiyalar aralarındaki mola larda elverişli yaşam koşulları sağlamak için tahsis edilmiş bir dizi bina ve yapıdan oluşan kamplarda yaşırlar.

Madde 298. Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmanın sınırlanırılması

On sekiz yaşından küçüklerin, hâmile kadınların ve üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların ve nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmasının sakıncalı olduğuna dair sağlık raporları bulunanların nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalıştırılması yasaktır.

Madde 299. Nöbetleşe rotasyon süresi

Nöbetleşe rotasyon süresi olarak, fullî çalışma süresi ile vardiyalar arasındaki dinlenme sürelerinin toplamından oluşan süre anlaşılır.

Nöbetleşe rotasyon süresinin bir aydan fazla olmasına izin verilmez.

İstisnaî durumlarda, işveren, işletme bünyesindeki seçilmiş işçi sendikası kurulunun da görüşünü dikkate alarak belirli konularda Nöbetleşe rotasyon süresini üç aya kadar uzatabilir.

Madde 300. Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmada çalışma süresinin hesaplanması

Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmada çalışma süresi; bir ay, üç ay veya bir yılı geçmemek üzere daha uzun bir süre için özet olarak hesaplanır.

Bu süre hesaplanırken; toplam fullî çalışma süresi, işverenin ofisinden veya personeli toplama noktasından işyerine gidiş ve işyerinden dönüş için ulaşım süresi ile mevcut dönemdeki dinlenme süreleri dikkate alınır.

Hesaba esas dönemdeki toplam çalışma süresi işbu Kanun'da belirlenmiş olan standart çalışma süresini aşmamalıdır.

İşveren, her bir nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışanın fullî çalışma ve dinlenme süresini hem aylara göre hem de toplam hesap süresi için ayrı ayrı hesaplayacaktır.

Madde 301. Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmada iş programları ve dinlenme araları

Hesaba esas dönemdeki fullî çalışma süreleri ile dinlenme süreleri, işveren tarafından işletme bünyesindeki seçilmiş işçi sendikası kurulunun da görüşü alınarak belirlenip onaylanacak olan nöbetleşe rotasyon iş programına göre düzenlenir. Çalışanlara, nöbetleşe rotasyon iş programı hakkında uygulamaya geçilmeden en geç iki ay önce bilgi verilir.

Yukarıda/burada nöbetleşe rotasyon iş programı, işyerine gidiş ve işyerinden dönüş için ulaşım süresini öngörmeye yönelikir. İş yerine gidiş ve işyerinden dönüş günleri fullî çalışma süresine dahil değildir ancak vardiyalar arasındaki dinlenme günlerine dahil edilebilir.

259 12 75 * 221 55 80
M - teknik
Personel Bürosu
Translation Office

Fazla mesâî saatleri bir takvim yılı içinde biriktirilebilir ve çalışana bunlar karşılığında ücretsiz ek izin verilebilir.

Hesaba esas dönemde yapılan fazla mesâilere karşılık gelen dinlenme günleri için, bireysel iş sözleşmesinde veya toplu sözleşmede başka bir usul öngörülmemiği sürece, standart ücret üzerinden ücretlendirilebilir.

Madde 302. Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışanlara sağlanan güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışanlara, nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışıkları beher gün için ve ayrıca İşverenin ofisinden (personel toplama noktasından) iş yerine gitış ve işyerinden geri dönüş yolculüğünün beher günü için, günlük ödenek yerine, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışma için belirlenen ek ödeme yapılabilir.

Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmak üzere başka bölgelerden uzak kuzey bölgelerine veya muadili yerlere giden çalışanlara:

uzak kuzey bölgelerinde veya muadili yerlerde daimî olarak çalışanlar için öngörülen tutarda ve aynı düzen ve usulde bölgесel ek ödeme veya ücret artışı sağlanır,

uzak kuzey bölgelerinde veya muadili yerlerde daimî olarak çalışanlar için öngörülen şartlarda ve aynı düzen ve usulde aşağıdaki gibi ücretli ek izin verilir:

- uzak kuzey bölgelerinde – 24 takvim günü,
- uzak kuzey bölgelerinin muadili yerlerde – 16 takvim günü,
- ayrıcalık ve tazminat ve telâfî bedeli alma hakkı tanıyan çalışmalar, uzak kuzey bölgelerinde veya muadili yererdeki fiili çalışma günlerini ve nöbetleşe rotasyon iş programı ile sağlanan fiili seyahat süreklilerini de kapsar.

Bölgесel ek ücretlerin uygulandığı territorial sahalarda nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışmak üzere giden çalışanların ücretleri Rusya Federasyonu yasalarına ve diğer yasal aktılara göre hesaplanır.

Nöbetleşe rotasyon yöntemiyle çalışanlara, işverenin ofisinden (personel toplama noktasından) iş yerine gitış ve işyerinden geri dönüş yolculuklarının yanı sıra hava koşullarından veya ulaşım organizasyonundaki aksaklılıklardan kaynaklanan gecikmeler için de günlük ücret ödenir.

FASIL 48. GERÇEK KİŞİ OLAN İŞVERENLERİN YANINDA ÇALIŞAN ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 303. Gerçek kişi olan işveren ile çalışan arasında bağıtlanacak iş sözleşmesine yönelik özel şart ve koşullar

Gerçek kişi olan bir işverenle iş sözleşmesi yapmakla çalışan, iş sözleşmesinde belirtilen ve ilgili mevzuatta yasaklanmayan işi yapmayı taahhüt etmiş olur.

İş sözleşmesi, çalışan ile işveren bakımından gerekli olan tüm şart ve koşulları içermelidir.



İşveren şunları yapmakla yükümlüdür:

- çalışan ile yazılı bir iş sözleşmesi yapmaya ve bu iş sözleşmesini ilgili yerel makama tescil ettirmeye,
- federal yasalarda belirlenen usul ve tutarlara uygun olarak gerekli sosyal sigortayı yaptırmaya ve diğer zorunlu ödemeleri yapmaya,
- ilk kez istihdam edilen kişiler için devlet emeklilik sigortası sertifikalarını düzenlemeye.

Madde 304. İş sözleşmesinin süresi

Gerçek kişi olan bir işverenle iş sözleşmesi, tarafların mutabakatı ile hem belirsiz hem de belirli bir süre için yapılabilir.

Madde 305. İş programları ve dinlenme araları

İş programı, dinlenme günü ve izin verilmesi, bir gerçek kişi olan işveren ile çalışan arasında yapılacak anlaşmayla belirlenir. Haftalık çalışma süresi bu Kanun'da belirtilen süreyi geçmemeli ve ücretli izin süresinden az olmamalıdır.

Madde 306. İş sözleşmesinin önemli hususlarının değiştirilmesi

İş sözleşmesinin temel şart ve koşullarında yapılacak değişiklikler, bir gerçek kişi olan işveren tarafından en geç 14 takvim günü öncesinden çalışana yazılı olarak bildirilecektir.

Madde 307. İş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi)

Bir gerçek kişi olan işveren ile çalışan arasındaki iş sözleşmesi, İşbu Kanun'da öngörülen gerekçelere ek olarak iş sözleşmesinde belirtilen gerekçelerle de sonlandırılabilir (feshedilebilir).

İşten çıkışma durumunda ihbar süreleri ile işten çıkışma durumunda ödenecek işten çıkışma (kıdem) tazminatı ile diğer tazminatların ödenmesine yönelik düzen ve usul ile tutarı iş sözleşmesinde belirlenir.

Madde 308. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi

Bir gerçek kişi olan işveren ile çalışanın kendi aralarında çözümleyemedikleri bireysel iş uyuşmazlıkları mahkeme eliyle çözümlenecektir.

Madde 309. Bir gerçek kişi olan işverenin yanında istihdama yönelik dokümanlar

Yazılı bir iş sözleşmesi, gerçek kişi olan bir işverenin yanında çalışıldığı teyit eden belgedir. Gerçek kişi olan işverenin, çalışanların iş sicili defterlerine herhangi herhangi bir kayıt girme ve ilk kez işe giren çalışanlara yeni bir iş sicili defteri düzenleme hakkı yoktur.

FASIL 49 HARIÇTEN PARÇA BAŞI ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ



Madde 310. Hâriçten parça başı çalışanlar

Hâriçten parça başı çalışan kavramından, işverenin sağladığı veya hâriçten parça başı çalışanın masrafları kendisine ait olmak üzere temin ettiği malzeme, araç-gereç ve aletleri kullanarak evde çalışmak üzere iş sözleşmesi bağıtlayan kişiler anlaşılır.

Hâriçten parça başı çalışanın kendisine ait araç-gereç ve aletleri kullanması durumunda, kendisine bu araç-gereç ve aletlerin yıpranma payları tazmin ve telâfî edilir. İşveren bu tazmin ve telâfî bedellerini ödediği gibi hâriçten parça başı çalışmaya ilgili tüm diğer masrafları da iş sözleşmesinde belirtilen düzen ve usule uygun olarak karşılar.

Hâriçten parça başı çalışana ihtiyaç duyduğu kaynakların, malzemelerin ve yarı mamullerin tedarik düzeni ve usulü ile programı, ürettiği ürünler karşılığı kendisine yapılacak ödemeler, malzeme mâlîyetlerinin çalışana ödenmesi, nihaî ürünün teslim alınmasına yönelik düzen ve usul ile program gibi hususlar iş sözleşmesinde belirlenir.

Hâriçten parça başı çalışma, işbu Kanun'da belirtilen özel düzen ve usul doğrultusunda iş hukuk normları kapsamındadır.

Madde 311. Hâriçten parça başı çalışmaya izin verilebilmesi için şartlar

Hâriçten parça başı çalışanlara verilen iş, kendileri için kontrendike olmamalı ve iş güvenliği kurallarına uygun koşullarda yapılabilecek olmalıdır.

Madde 312. Hâriçten parça başı çalışmaya yönelik iş sözleşmesinin feshi

Hâriçten parça başı çalışanlara bağıtlanan iş sözleşmesi, yine iş sözleşmesinde belirtilen gerekçelerle feshedilebilir.

FASIL 50. UZAK KUZEY BÖLGELERİNDE VE MUADİLİ YERLERDE ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 313. Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler işbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirlendiği şekilde olacaktır.

Bir Rusya Federasyonu halkın teritorial sahasında ilâve mahiyette sağlanacak ek güvenceler ile ödenecek ek tazminat ve telâfîler, ilgili Rusya Federasyonu halkı ile işverenin finansal durumu dikkate alınarak merî yasalarla, toplu sözleşmelerle, anlaşmalarla belirlenebilir.

Madde 314. Güvencelerin sağlanması ve tazminat ve telâfîlerin ödenebilmesi için gerekli istihdam süresi

Güvencelerin sağlanması ve tazminat ve telâfîlerin ödenebilmesi için gerekli istihdam süresinin hesaplanması ve tespit edilmesine yönelik düzen ve usul Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından federal yasalara uygun olarak belirlenir.

Madde 315. Emeğin bedelinin ödenmesi

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanların emeklerinin bedelinin ödenmesi, bölgesel ek ödeme oranları ve yüzdesel ücret artışları dikkate alınarak yapılır.

Madde 316. Bölgesel ek ödemeler

Bölgesel ek ödeme oranı ve ödeme düzen ve usulü federal yasalarla belirlenmiştir.

Madde 317. Yüzdesel ücret artışları

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanlara ücretleri, bu bölge veya yerlerde çalışıkları süre boyunca ilgili yüzde nispetinde artırılarak ödenir.

Artış yüzdesi ve ödeme düzen ve usulü federal yasalarla belirlenmiştir.

Madde 318. İşletmenin kapatılıp tasfiyesi veya personel sayısının azaltılması nedeniyle işten çıkarılan çalışanlara sağlanacak devlet güvenceleri

Uzak kuzey bölgelerde ve muadili yerlerdeki işletmelerin tasfiyesi veya personel sayısının azaltılması nedeniyle işten çıkarılan çalışanlara, aylık bazdaki işten çıkışma (kudem) tazminatı da dikkate alınarak, altı ayı geçmemek kaydıyla ne kadar süre çalışmışsa o kadar süreyle aylık ortalama ücreti ödenmeye devam olunur.

Aylık bazdaki işten çıkışma (kudem) tazminatı ile ortalama ücret işveren tarafından, masrafları kendisi üzerinde olmak üzere daha önceki işyerinde ödenir.

Madde 319. Ek izin günleri

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışan ve on altı yaşından küçük çocuğu olan ebeveynlerden birine yazılı talebi üzerine ayda bir gün ücretsiz ek izin verilir.

Madde 320. Çalışma süresi azaltılmış çalışma haftası

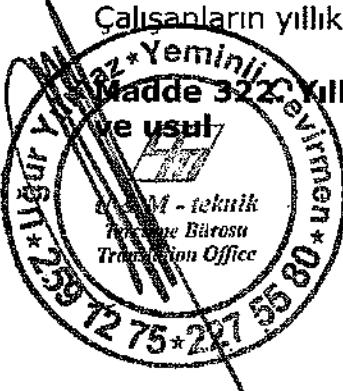
Federal yasalarda daha kısa bir çalışma süresi öngörmedikçe, toplu sözleşmelerde veya bireysel iş sözleşmelerinde, uzak kuzey bölgelerinde veya muadili yerlerde çalışan kadınların haftalık çalışma süreleri 36 saat ile sınırlanır. Ancak emeğin bedeli tam çalışma haftası üzerinden ödenir.

Madde 321. Yıllık ücretli ek izin

Genel düzen ve usul kapsamında verilen yıllık genel ücretli izin ile ücretli ek izinlere ilâveten, uzak kuzey bölgelerinde çalışanlara 24 takvim günü, muadili yerlerde çalışanlara ise 16 takvim günü ücretli ek izin verilir.

Çalışanların yıllık ücretli izinlerinin toplam süresi genel esaslara göre belirlenir.

Madde 322. Yıllık ücretli izinlerin verilmesi ve birleştirilmesine yönelik düzen ve usul



Bu Kanun'un 321inci maddesinde belirtilen yıllık ücretli ek izin çalışanlara işverenin yanında altı ay çalışıktan sonra verilir.

Yıllık Ücretli izinlerin toplam süresi, yıllık genel izin ile yıllık tüm ücretli ek izinler toplanarak hesaplanır.

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanların yıllık ücretli izinlerinin tamamını veya bir kısmını birleştirmesine, iki yıllıktan fazla izin birikmemesi kaydıyla izin verilir. Verilen iznin toplam süresi, izin yerine gidiş ve dönüş için gerekli ücretsiziz izin süresi dâhil olmak üzere altı ayı geçmemelidir.

Yıllık Ücretli iznin kullanılmamış olan altı aydan daha fazla kısmı bir sonraki yılın izniyle birleştirilebilir.

Çalışan ebeveynlerden birinin (vasının) talebi üzerine, işveren tarafından çalışana on sekiz yaşından küçük çocuğuna refakat etmesi veya başka bir bölgede bulunan bir ortaöğretim veya yüksekokretim kurumuna kaydettirmesi için yıllık ücretli izni veya (14 takvim gününden az olmamak üzere) bir kısmı verilebilir.

Söz konusu çalışanın iki ve daha fazla çocuğu varsa bu izin her bir çocuk için bir kez verilir.

Madde 323. Sağlık hizmeti güvencesi

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışan çalışanlar için toplu sözleşmelerde, çalışanın ikâmet yerinde muayene veya tedavi edilemediği durumlar için, ilgili sağlık raporunu ibraz etmesi koşuluyla tıbbî muayene veya tedavi için başka yere gitmek üzere Rusya Federasyonu sınırları dâhilinde trenle ücretsiz seyahat şartı öngörülebilir.

Madde 324. Uzak kuzey bölgelerine ve muadili yerlere giden çalışanlarla iş sözleşmesi bağıtlanması

Çalışmak üzere uzak kuzey bölgelerine ve muadili yerlere gelen kişilerle, bu bölgelerde çalışma ve yaşama konusunda herhangi bir kontrendikasyonları olmadığına dair sağlık raporu ibraz etmeleri hâlinde iş sözleşmesi yapılmasına izin verilir.

Madde 325. İzin yerine gidiş ve izin yerinden dönüş seyahatlerinin masraflarının ödenmesi

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerde çalışanlar her iki yılda bir, Rusya Federasyonu teritoryal sahasındaki izin yerlerine gidiş ve izin yerinden dönüş için, masrafları işvereninuhdesinde olmak kaydıyla (taksi dışındaki) kendilerine ait özel ulaşım araçları da dâhil olmak üzere tüm ulaşım araçlarıyla bir kez ücretsiz seyahat etme ve 30 kg'a kadarki bagajlarının taşınma ücretinin de kendilerine ödenmesini talep etme hakkına sahiptir.

Çalışana kendisine ait özel ulaşım aracıyla seyahat etmesi durumunda, en kısa güzergâh üzerinden minimum seyahat mâliyeti ödenir.

İşveren ayrıca, çalışanın ailesinin de (eşinin ve yetişkin olmayan çocukların da) çalışanın izin yerine gidiş ve izin yerinden dönüş seyahatlerinin ve de iznin ne zaman kullanılacağına bakılmaksızın bagajlarının taşınma masraflarını da öder.



Çalışanın ve aile fertlerinin izin yerine gidiş ve izin yerinden dönüş seyahatlerinin masrafları, izne çıkmadan önce yaklaşık bir tahmini yol ücreti oranında ödenir. Nihaî ödeme, ibraz edilen biletlere veya diğer belgelere göre çalışanın izinden dönmesinden sonra gerçekleştirilir.

Bu maddede belirtilen ödemeler, amaca yönelik olup, çalışanın ücretsiz seyahat ve bagajlarının taşınma masraflarını iade alma hakkını zamanında kullanmaması hâlinde biriktirilerek ödenmez.

Sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler çalışanın sadece aslı işyeri bakımından geçerlidir.

Madde 326. Uzak kuzey bölgelerine veya muadili yerlere taşınma ile ilgili masrafların ödenmesi

Uzak kuzey bölgelerinde ve muadili yerlerdeki işletmelerle iş sözleşmesi bağıtlayan ve bu iş sözleşmeleri kapsamında Rusya Federasyonu'nun diğer bölgelerinden gelen kişilere işveren tarafından sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler:

- bir defaya mahsus olmak üzere, çalışanın iki aylık resmi maaşı (aylık ücreti) tutarında götürü ödeme ve beher aile ferdi için, çalışanın aylık resmi maaşının (aylık ücretinin) yarısı tutarında götürü ödeme,
- çalışanın ve ailesinin Rusya Federasyonu territory sahası dâhilindeki seyahatlerinin fiili harcama bazındaki masraflarının yanı sıra, yine fiili harcama bazında olmak üzere aile başına en fazla beş tona kadar bagaj ve eşyanın taşınma masraflarının demiryolu tarifelerini aşmayacak şekilde ödenmesi,
- yeni yere alışmak için 7 takvim günü ücretli izin.

Ücretsiz seyahat ve bagaj taşıtma hakkı, çalışanın belirtilen bölge ve yerlerdeki işletmelerle iş sözleşmesi bağıtlamasından sonra bir yıl süreyle mahfuzdur.

İş sözleşmesinin, çalışanın kusurlu bir eylemi nedeniyle işten çıkarılması dışında, (çalışanın ölümü de dâhil olmak üzere) herhangi bir sebeple feshinden dolayı yeni bir ikâmet yerine taşınması hâlinde, çalışana ve ailesine seyahat masrafları ile beş tonu aşmayan bagaj ve eşyalarının taşınma masrafları demiryolu tarifelerini aşmayacak şekilde fiili harcama bazında ödenir.

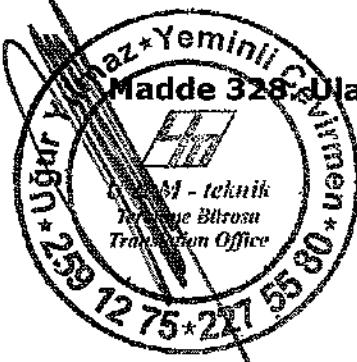
İşbu madde kapsamında sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâfîler çalışanın sadece aslı işyeri bakımından geçerlidir.

Madde 327. Diğer güvenceler ile tazminat ve telâfî ödemeleri

Uzak kuzey bölgelerinde veya muadili yerlerde çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek sosyal sigorta giderleri, emekli maaşları, lojman yardımları v.s. yasalarda ve diğer normatif yasal aktılarda belirlenir.

FASIL 51. ULAŞTIRMA ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 328. Ulaştırma araçlarının işletimi ile ilgili işlerde istihdam



Ulaştırma araçlarının işletilmesiyle ilgili işlerde istihdam edilecek çalışanlar, federal yetkili icra organı tarafından ilgili ulaşım aracı için belirlenen düzen ve usule uygun olarak meslekî seçim ve meslekî eğitim sürecinden geçirilirler.

Çalışanlar, hizmetiyle ilgili federal yetkili icra organı ve ilgili ulaşım aracıyla ilgili federal yetkili icra organı tarafından belirlenen düzen ve usule uygun olarak zorunlu sağlık muayenesi yapıldıktan sonra doğrudan ulaşım araçlarının işletimi ile ilgili işlerde çalıştırılır.

Madde 329. Ulaştırma çalışanlarına yönelik iş programları

İşleri doğrudan ulaşım araçlarının işletilmesiyle bağlantılı olan çalışanlar, meslekleri için belirlenen veya ulaşım araçlarının işletimi ile doğrudan bağlantılı olan işler için belirlenen çalışma sürelerinden daha fazla süreyle çalıştırılamayacakları gibi sağılsız ve/veya tehlikeli koşullarda da çalıştırılamazlar. Ulaştırma ile doğrudan bağlantılı mesleklerdeki (işlerdeki) çalışma süreleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzen ve usule uygun olarak onaylanmalıdır.

İşleri doğrudan ulaşım araçlarının işletimi ile bağlantılı olan çalışan kategorilerine yönelik özel çalışma programları ve çalışma koşulları, ilgili ulaşım aracı ile ilgili federal yetkili icra organı tarafından belirlenir. Bu özel çalışma programları, çalışma koşullarını işbu Kanun'da belirtilenlere kıyasla kötüleştirmemelidir.

Madde 330. Ulaştırma çalışanlarının disiplini

Ulaştırma çalışanlarına yönelik disiplin kuralları, işbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda onaylanan disiplin talimatları ile düzenlenir.

FASIL 52. EĞİTİM ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 331. Eğitim sisteminde çalışma hakkı

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan ilgili eğitim kurumlarına yönelik standart talimatlarda belirtilen prosedürde belirlenen eğitim kalifikasyonuna sahip kişilerin eğitim sisteminde çalışmasına izin verilir.

Mahkeme kararıyla veya tıbbî endikasyonları nedeniyle eğitim faaliyetlerinde çalışmaları yasaklanmış kişiler ile daha önce belirli suçlardan hüküm giymiş kişiler eğitim sisteminde çalıştırılamaz. İlgili tıbbî kontrendikasyonlar ile suçların listeleri federal yasalarla belirlenir.

Madde 332. Yükseköğretim kurumlarının çalışanları ile bağıtlanacak iş sözleşmelerine yönelik şartlar

Enstitüler, üniversiteler vs. gibi tüm bilimsel ve eğitimsel mevkilere atamalar beş yıllık bir iş sözleşmesi kapsamında yapılır.

Yükseköğretim kurumları ve fakülte bölüm başkanlarının atamaları hariç, bilimsel ve eğitimsel mevkilere yapılacak atamalarda iş sözleşmeleri bağıtlanmadan önce rekabetçi bir seçim yapılmır. Yukarıda belirtilen mevkilere atama talimi, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzen ve usule göre onaylanır.

Enstitüler, üniversiteler vs. gibi eğitim kurumlarındaki fakülte dekanlarının ve fakülte bölüm başkanlarının kadroları seçimle iş başına gelinen mevkilerdir. Seçim prosedürü, eğitim kurumlarının tüzüğü ile belirlenir.

Devlete ve yerel yönetimlere ait enstitüler, üniversiteler v.s. gibi eğitim kurumlarındaki rektörlük, rektör yardımcılığı, fakülte dekanlığı, bölüm (enstitü) başkanlığı mevkilerine, ne kadar süreyle iş sözleşmesi bağışlanacağına bakılmaksızın 65 yaşından büyük olmayan kişiler atanır. Yukarıda belirtilen mevkilere atanmış olan kişiler bu yaşa ulaştıktan sonra, kabul etmeleri hâlinde kalifikasyonlarına uygun başka işlere naklolurlar.

Bir yüksekokretim kurumunun kurucusu (kurucuları), bu kurumun akademik konseyinin önerisi üzerine bir yöneticinin yaşı haddini 70'e kadar uzatma hakkına sahiptir.

Madde 333. Eğitim çalışanlarının çalışma süreleri

Eğitim kurumlarının eğitim çalışanları için çalışma süresi haftada 36 saat ile sınırlandırılmıştır.

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan ilgili eğitim kurumlarına yönelik standart talimatlarda öngörülen durumlarda, bir eğitim çalışanının bir iş sözleşmesinde belirtilen öğretim yükü, azamî bir hadle sınırlanılabilir.

Eğitim kurumu çalışanları için çalışma süresi (belirli bir ücret karşılığı çalışılacak süre), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından işin özellikleri dikkate alınarak ve ilgili görevde ve (veya) mesleklerine bağlı olarak belirlenir. Eğitim çalışanlarının benzer iş ve meslekler de dâhil olmak üzere işleri birleştirmelerine izin verilir.

Madde 334. Yıllık genel ücretli uzun tatil

Eğitim kurumu çalışanlarının, süresi Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen yıllık genel ücretli uzun tatili vardır.

Madde 335. Eğitim çalışanlarının uzun izni

Eğitim kurumu çalışanları, sürekli olarak hizmet ettikleri her 10 yılın sonunda bir yıla kadar uzun izin alma hakkına sahiptir. Bu uzun iznin verilme düzeni ve usulü ile koşulları, ilgili eğitim kurumunun kurucusu tarafından ve (veya) tüzüğüne göre belirlenir.

Madde 336. Eğitim çalışanları ile bağıtlanan iş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi) için ek sebepler

İşbu Kanun'da veya diğer federal yasalarda belirtilen gerekçelere ek olarak, eğitim çalışanları ile iş sözleşmelerinin sonlandırılma (fesih) nedenleri şunlardır:

1. Eğitim kurumu tüzüğünün bir yıl içerisinde mükerrerken ağır ihlali,
2. Öğrenciye karşı fiziksel ve (veya) zihinsel şiddet yöntemlerinin bir kere de dâhil olma uygulanması,



3) Devlete ve yerel yönetimlere ait enstitüler, üniversiteler v.s. gibi eğitim kurumlarındaki rektörlerin, rektör yardımcılarının, fakülte dekanlarının, bölüm (enstitü) başkanlarının 65 yaşına ulaşması.

FASIL 53. RUSYA FEDERASYONUNUN DİPLOMATİK TEMSİLCİLİKLERİ İLE KONSOLOSLUK OFİSLERİNDE VE RUSYA FEDERASYONU'NUN FEDERAL YETKİLİ İCRA ORGANLARININ VE KAMU KURUMLARININ YURTDIŞI TEMSİLCİLİKLERİNDE ÇALIŞMAYA GÖNDERİLEN ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 337. Rusya Federasyonunun diplomatik temsilcilikleri ile konsolosluk ofislerine ve Rusya Federasyonu'nun federal yetkili icra organlarının ve kamu kurumlarının yurtdışı temsilciliklerine çalışmak üzere personel gönderen kurumlar

Rusya Federasyonu'nun özellikle yetkilendirilmiş federal yetkili icra organları ve kamu kurumları, Rusya Federasyonu'nun diplomatik temsilciliklerinde ve konsolosluklarında ve ayrıca Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki federal yetkili icra organlarının ve kamu kurumlarının temsilciliklerinde çalışmak üzere yurtdışına personel gönderir.

Madde 338. Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliklerinde çalışmak üzere gönderilen çalışanlarla bağıtlanacak iş sözleşmeleri

Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliklerinde çalışmak üzere gönderilen çalışanlarla üç yıllık iş sözleşmesi bağıtlanır.

Belirtilen sürenin sona ermesi üzerine iş sözleşmesi uzatılabilir.

Rusya Federasyonu'nun ilgili federal yetkili icra organında veya kamu kurumunda kadrolu olan bir çalışan, Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliğine çalışmak üzere gönderilirken, önce o çalışanla bağıtlanmış olan iş sözleşmesinde yurtdışındaki çalışma süresi ve koşulları ile ilgili değişiklik ve tadiller yapılır. Yurtdışındaki işinin sona ermesi durumunda bu kişi önceki mevkiiine geri döndürülür veya eşdeğer bir işe (mevkkiye) atanır, böyle bir iş veya mevkii yoksa, kendi rızasıyla başka bir işte (mevkide) çalıştırılır.

Madde 339. Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliklerinde çalışmak üzere gönderilen çalışanların çalışma koşulları

Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliklerinde çalışmak üzere gönderilen çalışanların çalışma koşulları iş sözleşmeleriyle belirlenir, ancak İşbu Kanun'da belirlenen çalışma koşulları kötüleştiremez.

Madde 340. Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliklerinde çalışmak üzere gönderilen çalışanlara sağlanacak güvenceler ile ödenecek tazminat ve telâffîler

Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki temsilciliklerine çalışmak üzere gönderilen çalışanların çalışma yerine taşınma ve yaşam koşullarının teminat altına alınması ve ödemelerle ilgili düzen ile usul ve koşullar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından iktimî ve ikamî edilen ülkedeki diğer koşullar dikkate alınarak belirlenir.

M - teknik
Konsoloslu Bütçesi
Translation Office

Madde 341. Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliklerindeki işin sonlandırılma sebepleri

Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliğindeki iş, Rusya Federasyonu'nun ilgili federal yetkili icra organı veya kamu kurumu tarafından çalışan yurtdışına gönderirken belirlenen veya kendisiyle süreli iş sözleşmesi imzalarken belirlenen sürenin sona ermesiyle birlikte sona erer.

Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliğindeki iş, aşağıdaki durumlarda da öngörülen süreden önce sonlandırılabilir:

1. ikâmet edilen ülkede bir acil durum ortaya çıkması hâlinde,
2. çalışanın istenmeyen kişi (persona non-grata) ilân edilmesi veya ikâmet ettiği ülkenin yetkili makamları tarafından o ülkede ikâmetinin kabul edilemez olduğunun bildirilmesi,
3. ilgili temsilciliklerin diplomatik veya hizmet personeli kontenjanının azaltılması,
4. çalışanın ikâmet edilen ülkenin gelenekleri ve mevzuatının yanı sıra genelde kabul görmüş davranış kurallarına ve ahlakî normlara uymaması,
5. çalışanın ve aile fertlerinin ikâmet edilen ülkedeki mevzuata, genelde kabul görmüş davranış kurallarına ve ahlakî normlara, yürürlükteki ikâmet kurallarına uymalarına ilişkin olarak iş sözleşmesinde öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemesi,
6. çalışanın, iş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte kendisine bildirilmiş olan iş programının gerekliliklerinin yanı sıra iş sorumluluğunu ağır ihlâli,
7. iki aydan daha uzun süren geçici çalışamazlık durumunda veya Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzen ve usulde onaylanan hastalık listesine göre yurtdışında çalışılmasına izin verilmeyen hastalıklardan birinin ortaya çıkması durumunda.

Rusya Federasyonu'nun yurtdışı temsilciliğindeki işin, işbu maddenin yukarıdaki ikinci fikrasında belirtilen sebeplerden biri nedeniyle sonlandırılması durumunda, Rusya Federasyonu'nun ilgili federal yetkili icra organının veya kamu kurum veya kuruluşunun kadrolu personeli olmayan çalışanlar işbu Kanun'un 77nci maddesinin 2nci fikası uyarınca işten çıkarılırlar. Belirtilen kurum veya kuruluşların kadrolu personeli olan çalışanlar ise bu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirtildiği şekilde işten çıkarılırlar.

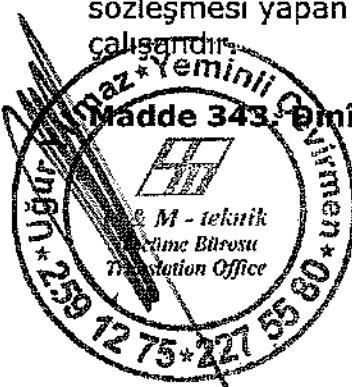
FASIL 54. DİNÎ KURULUŞLARIN ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 342. Dinî kuruluşlarla bağılanacak iş sözleşmesinin tarafları

Federal yasalarla belirlenen düzen ve usule uygun olarak kayıtlı olup bir çalışanla yazılı iş sözleşmesi imzalayan dinî kuruluş bir işverendir.

18 yaşını doldurmuş olup belirli işleri bizzat yapmak üzere bir dinî kuruluşla iş sözleşmesi yapan ve bu minvalde dinî kuruluşun dâhilî yönetmeliklerine uyan kişi bir çalışandır.

Madde 343. Dinî kuruluşların dâhilî yönetmelikleri



İş sözleşmesi taraflarının hak ve sorumlulukları, Rusya Federasyonu Anayasası'na, İşbu Kanun'a veya diğer federal yasalara aykırı olmamak üzere dînî kuruluşun dâhili yönetmeliklerinde belirtilen özel usul ve kurallar dikkate alınarak iş sözleşmesinde belirlenir.

Madde 344. Dînî kuruluşlarla iş sözleşmesi bağıtlanması ve değiştirilmesine yönelik özel prosedür

Çalışan ile dînî kuruluş arasında iş sözleşmesi belirli bir süre için bağıtlanabilir.

Çalışan, iş sözleşmesinin bağıtlanması sırasında, sözleşmede belirtilen ve yasalarca yasaklanmayan her türlü işi yapmakla yükümlüdür.

İş sözleşmesi, İşbu Kanun'a ve dînî kuruluşun dâhili çalışma yönetmeliğine göre çalışan ve işveren olarak dînî kuruluş için gerekli şartları ve koşulları içerir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurlarının değiştirilmesi gerekiğinde, dînî kuruluş bunu en geç 7 gün öncesinden çalışana yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Madde 345. Dînî kuruluş çalışanlarının iş programı

Dînî kuruluş çalışanlarının iş programı, İşbu Kanun'da belirtilen standart çalışma saatleri ile dînî kuruluşun dâhili yönetmelikleri ile belirlenen dînî törenler ve diğer faaliyet takvimi dikkate alınarak belirlenir.

Madde 346. Dînî kuruluş çalışanlarının yükümlülükleri

Dînî kuruluş çalışanları ile dînî kuruluşun dâhili yönetmeliğinde yer alan liste göre tam sorumluluk sözleşmesi yapılabilir.

Madde 347. Dînî kuruluş çalışanlarıyla bağıtlanan iş sözleşmesinin sonlandırılması (feshi)

İşbu Kanun'da öngörülen nedenlere ek olarak, bir dînî kuruluş çalışanı ile bağıtlanmış olan bir iş sözleşmesi, yine iş sözleşmesinde belirtilen nedenlerle sonlandırılabilir (feshedilebilir).

Dînî kuruluş çalışanı ile bağıtlanmış olan iş sözleşmesinin yine iş sözleşmesinde belirtilmiş olan nedenlerle sonlandırılmasının (feshedilmesinin) bildirimine yönelik şartlar ile çalışana isten çıkarılması durumunda yukarıda belirtildiği gibi güvenceler sağlanması ile tazminat ve telâfîler ödenmesine ilişkin düzen ve usul ile koşulları iş sözleşmesinde belirtilir.

Madde 348. Dînî kuruluş çalışanlarının bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi

Çalışan ile işveren olarak dînî kuruluş arasında çözümlenemeyen bireysel iş uyuşmazlığı mahkeme tarafından ele alınır.

FASTL 55. DİĞER KATEGORİLERE MENSUP ÇALIŞANLARA YÖNELİK ÖZEL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Madde 349. Rusya Federasyonu'nun askerî kuruluşlarında ve Rusya Federasyonu mevzuatına göre askerî hizmeti ifâsının şart koşulduğu federal yetkili icra organlarında çalışan kişiler ile askerî hizmeti yerine alternatif sivil hizmet gören kişilere yönelik çalışma düzenlemeleri

Rusya Federasyonu'nun askerî kuruluşlarında, kurumlarında, askerî meslekî eğitim ve ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında ve Rusya Federasyonu mevzuatına göre askerî hizmeti ifâsının şart koşulduğu federal yetkili icra organlarında iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişiler ile askerî hizmeti yerine alternatif sivil hizmet gören kişiler; İş Kanun'da, İş mevzuatında, federal yasalarda ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılarda belirlenen düzenleyici hususlara tâbîdir. Bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen kurum ve kuruluşların amaç ve görevlerine uygun olarak, bu kurum ve kuruluşların çalışanlarına özel ücret ödeme koşulları ve burada belirtilen diğer faydalar sağlanır.

Madde 350. Sağlık çalışanlarına yönelik özel çalışma düzenlemeleri

Sağlık çalışanları için haftalık çalışma süresi 39 saat超过不可能 beşinde sınırlanmıştır. Sağlık çalışanlarının çalışma saatı sayısı, mevkilerine ve (veya) uzmanlıklarına bağlı olarak, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

Kırsalda ve küçük kasabalarda yaşayan ve buralardaki kamu sağlık kuruluşlarında görevli sağlık çalışanları için çalışma saatlerinin sayısı, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından ilgili Tüm Rusya işçi sendikaları birliği ve işverenler birliğinin görüşü de dikkate alınarak alınacak bir kararla, ikili çalışmaya uygun olacak şekilde artırılabilir.

Madde 351. Kıtlesel medya kuruluşlarının, sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarının, sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) icrasına katılan diğer yaratıcı çalışanlara ve profesyonel sporculara yönelik özel çalışma düzenlemeleri

Kıtlesel medya kuruluşlarının, sinematografi kuruluşlarının, tiyatroların, teatral organizasyonlar ile konser organizasyonlarının, sirklerin yaratıcı çalışanları ile sanat eserlerinin yaratılması ve (veya) icrasına katılan diğer yaratıcı çalışanlar ve profesyonel sporcular işbu Kanun'da, İş mevzuatında, federal yasalarda ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılarda belirlenen düzenleyici hususlara tâbîdir.

BÖLÜM BEŞ

KISIM XIII. ÇALIŞANLARIN İŞE YÖNELİK HAKLARININ VE ÖZGÜRLÜKLERİNİN KORUNMASI. İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ELE ALINIP DEĞERLENDİRİLMESİ. İŞ MEVZUATININ VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER NORMATİF YASAL AKTLARIN İHLÂL EDİLMESİ DURUMUNDA SORUMLULUK

FASIL 56. GENEL HÜKÜMLER.

Madde 352. Çalışanların işe yönelik haklarını koruma yolları

Çalışanların işe yönelik haklarının korunmasına yönelik temel yollar şunlardır:



- İş Kanunu'na uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolü,
- çalışanların işe yönelik haklarının işçi sendikaları tarafından korunması,
- çalışanların işe yönelik haklarının bizzat kendileri tarafından korunması

FASIL 57. İŞ MEVZUATINA VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER NORMATİF YASAL AKTLARA UYULUP UYULMADIĞININ DEVLET TARAFINDAN GÖZETİMİ VE KONTROLÜ

Madde 353. İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normları içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolüne yönelik organlar

Rusya Federasyonu teritoryal sahşindaki tüm işletmelerde İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolü federal çalışma müfettişliği organları tarafından yürütülür.

Bazı sanayi dallarında ve seçme sanayi sitelerinde işler ifâ olunurken iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolü federal çalışma müfettişliği organları ile özel yetkili organlar - federal kontrol organları tarafından yürütülür.

İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara departmanlarda uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolü, federal yetkili icra organları, Rusya Federasyonu halklarının yetkili icra organları ve yerel özerk-hükümetler tarafından yürütülür.

İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara tam ve tek düzeye bir biçimde uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolü, Rusya Federasyonu Başsavcısı ve federal yasalar uyarınca kendisine bağlı savcılar tarafından yürütülür.

Madde 354. Federal çalışma müfettişliği

Federal çalışma müfettişliği, Rusya Federasyonu teritorial bölgesinde İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetimi ve kontrolü işlevini yürüten devlet organlarının birleşik ve merkezileştirilmiş bir sistemdir.

Federal çalışma müfettişliğine yönelik yasal hükümler Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanır.

Federal Çalışma Müfettişliği faaliyetlerinin idaresi, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından atanan ve görevden alınan Rusya Federasyonu devlet çalışma genel-müfettişi tarafından gerçekleştirilir.

Devlet çalışma müfettişliklerinin baş yöneticileri – devlet çalışma müfettişlikleri şefleri – Rusya Federasyonu devlet çalışma genel-müfettişi tarafından atanıp görevden alınırlar.

Madde 355. Federal çalışma müfettişliği organlarının temel görevleri ve faaliyet ilkeleri



Federal çalışma müfettişliği organlarının ve yetkililerinin faaliyetleri; kişinin hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesi, bunların gözetilmesi ve korunması ve vatandaşın yasallık, tarafsızlık, bağımsızlık ve ifâde özgürlüğü ilkelerine dayanır.

Federal çalışma müfettişliğinin temel görevleri şunlardır:

- çalışanın, güvenli çalışma koşullarına sahip olma hakkı da dâhil olmak üzere, işe yönelik hak ve özgürlüklerinin gözetilmesi ve korunmasının sağlanması,
- Çalışanların İş Kanunu'nu, iş mevzuatını ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları gözetmelerinin sağlanması,
- işverenlere ve çalışanlara İş Kanunu'nu, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları gözetmelerinin en etkin araçları ve yolları hakkında bilgi verilmesinin sağlanması,
- ilgili devlet organlarının yönetmeliklere ve diğer yasal aktlara tâbî olmayan ihlâller, eylemler (eylemsizlikler) veya kötüye kullanma olguları hakkında bilgilendirilmesi.

Madde 356. Federal çalışma müfettişliği organlarının temel yetkileri

Federal çalışma müfettişliği organları kendilerine verilen görevlere uygun olarak aşağıdaki ana yetkileri kullanırlar:

- teftiş kontrolleri yapmak, incelemelerde bulunmak, ihlâllerin ortadan kaldırılmasına yönelik bağlayıcı talimatlar vermek ve suçluları yaptıklarının hesabını federal yasalara göre vermeye çağrılmak suretiyle İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara uyulup uyulmadığının gözetimini ve kontrolünü yürütmek,
- ortaya çıkan ihlâllerin koşullarını ve nedenlerini analiz etmek, bunların ortadan kaldırılması ve ihlâlde bulunan vatandaşların işe yönelik haklarının restorasyonu için önlemler almak,
- idarî ihlâl eylemlerini federal yasalar uyarınca işleme koymak,
- federal yetkili icra organlarına, Rusya Federasyonu halklarının yetkili icra organlarına, yerel özerk-hükümetlere, kolluk kuvvetlerine ve mahkemelere ilgili bilgileri usulüne uygun bir biçimde ve belirlenen düzen ve usule göre sağlamak,
- İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara uyulup uyulmadığının gözetimi ve kontrolünü yapan departmantal gözetim ve kontrol organlarının ve federal yetkili icra organlarının önlemlerini hayata geçirmek ve faaliyetlerini koordine etmek,
- yeni endüstriyel nesnelerin inşası ile halihazırda faaliyette bulunan mevcut endüstriyel nesnelerin yeniden inşası ile ilgili önleyici önlem teftişlerini yapmak ve
- bunları, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve iş güvenliğinin azalmasına neden olabilecek proje sapmalarını ortadan kaldırmak amacıyla işletmeye alınmalarını sağlamak,
- iş kazaların soruşturulması ve kayda geçirilmesi için belirlenen düzen ve usulün gözetilip gözetilmediğini denetim ve kontrolünü yapmak,
- İş Kanunu'nun, iş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların uygulanması hakkında özet bilgiler derlemek, bunların ihlâline yol katılmak veya bu tür soruşturmaları kendi adına yürütmek,



- inşaat standartları ve kurallarına yönelik taslakların ve diğer düzenleyici normatif aktların İş Kanunu'nun, iş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların hükümlerine uygunluğu konusunda uzman görüşleri almak ve sektörde özel ve sektörler arası iş güvenliği düzenlemelerinin taslaklarını geliştirmek ve koordine etmek,
- belirlenen düzen ve usule uygun olarak devlet iş güvenliği düzenlemelerinin geliştirilmesine katılmak,
- çalışanların görevlerini yerine getirirken sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin iş mevzuatı hükümleri ile diğer normatif yasal aktların doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla nitelikli uzmanların katılımını kolaylaştıracak önlemleri almak ve ayrıca uygulanan yöntemlerin ve kullanılan malzemelerin çalışanların sağlık ve güvenliği üzerindeki etkisi hakkında bilgi temin etmek,
- federal yetkili icra organlarının ve bunların teritorial organlarının ve de Rusya Federasyonu haklarının yetkili icra organlarının, yerel özerk-hükümetlerin organlarının görevlerini yerine getirmek için ihtiyaç duydukları bilgileri temin etmek ve bunları bedelsiz olarak almalarını sağlamak,
- vatandaşların ve çalışanların işe yönelik haklarının ihlâline ilişkin başvurularını, mektuplarını, taleplerini, şikayetlerini ve diğer itirazlarını işleme koymak, ortaya çıkan ihlâllerin ortadan kaldırılması ve ihlâl edilen hakların restorasyonu için önlemler almak,
- Ortaya çıkan İş Kanunu, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal akt ihlâllerini kamuoyuna bildirmek, işe yönelik haklara ilişkin bilgileri yaynlamak,
- İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara uyulup uyulmadığı hakkında yıllık raporlar hazırlamak ve yaynlamak, bunları belirlenen düzen ve usule uygun olarak Rusya Federasyonu Başkanı'na ve Rusya Federasyonu Hükümeti'ne sunmak.

Madde 357. Devlet çalışma müfettişlerinin temel hakları

Devlet çalışma müfettişleri (hukuk, iş güvenliği alanında) gözetim ve kontrol faaliyetlerini yerine getirirken şu haklara sahiptirler:

- gerekli belgeyi alarak, her türlü yasal statü ve kategorideki kuruluşu herhangi bir engelle karşılaşmaksızın ve gece ve gündüz herhangi bir saatte teftiş amacıyla ziyaret etmek,
- işverenleri ve temsilcilerini, ayrıca federal yetkili icra organlarını ve yerel özerk-hükümetleri belge, açıklama ve bilgi için harekete geçirmek, teftiş ve kontrol işlevlerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak ve bunların bedelsiz olarak sağlanmasını temin etmek,
- üretimde kullanılan veya işlenen malzeme ve maddelerden analiz amacıyla örnekler almak, durumu işverene veya temsilcisine bildirmek ve ilgili belgeleri almak,
- iş kazalarını belirlenen düzen ve usule uygun olarak araştırmak,
- İş Kanunu, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal akt ihlâllerinin ortadan kaldırılması ve işe yönelik hakları ihlâl edilen çalışanların haklarının iadesi için işverenilere ve temsilcilerine bağlayıcı direktifler vermek,
- iş güvenliği konusu ihlâllerde suçlu olanları hesap vermeye davet etmek ve belirlenen usulüne göre ilgili disiplin tedbirlerini almak veya bu kimseleri görevden almak,
- iş güvenliği yönetmeliğinde çalışanların hayatını ve sağlığını tehdit edecek şekilde gerçekleşen ihlâlleri ortaya çıkarmak amacıyla işletmelerin, münferit



- üretim birimlerinin ve ekipmanların çalışmalarını söz konusu ihlaller giderilinceye kadar askıya almak,
- çalışma koşullarını denetleyen devlet organlarının yapacakları denetimlerin sonuçlarına göre iş güvenliği ihlali nedeniyle işletmelerin kapatılıp tasfiyesi veya şubelerinin faaliyetlerinin durdurulması için mahkemelerde dava açmak,
- iş güvenliği eğitimi ve talimatları almamış ve iş güvenliği gereklilikleri konusunda pratik uygulama etütleri yapmamış ve güvenli çalışma yöntemleri ve yollarılarındaki bilgileri test edilmemiş çalışanlara işten el çektmek,
- uygunluk belgesi olmayan veya iş güvenliği yönetmeliklerine uymayan bireysel ve toplu korunma araçlarının kullanımını ve üretiminin yasaklamak,
- endüstriyel tesislerin inşası, yeniden inşası ve teknik açıdan yenilenmesi, yeni ekipman ve teknolojilerin üretimi ve uygulanması için izin vermek,
- yeni ve yenilenmiş endüstriyel tesislerin işletmeye alınabilmesi için kararlar vermek,
- işle ilgili düzenlemeler içeren yasaları ve diğer normatif yasal aktları ihlal etmekten suçlu bulunan kişilere Rusya Federasyonu mevzuatında belirlenen düzen ve usule göre idarî ceza verilmesi çağrısında bulunmak, bu kimseleri işlenen malzemelerle ilgili olarak çalışma müfettişliğini ziyaret etmeye davet etmek, söz konusu kişilere suç isnadına ilişkin kesin delilleri toplayıp kolluk kuvvetlerine teslim etmek, mahkemeler nezdinde dava açmak,
- mahkemelerde bilirkişi olarak görev yapmak, çalışanların işyerinde sağlıklarına verilen zararlarının tazminiyle ilgili olarak iş mevzuatının iş hukuku normları içeren diğer normatif yasal aktların ihlal edildiğine dair iddiaları incelemek.

Bireysel veya toplu iş uyuşmazlıklarına bakan ilgili organ tarafından İş Kanunu'nda, iş mevzuatında veya iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılarda yapılan bir ihlalin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak işleme konulmuş bir meselede (zaten mahkeme tarafından incelenmekte olan veya mahkemenin karara bağladığı meseleler hariç) bir işçi sendikası, bir çalışan veya başka bir kişi tarafından çalışma müfettişliğine bir itirazda bulunulması durumunda işverene bağlayıcı direktifler vereme hakkına sahiptir. Bu direktife karşı, direktifin işveren veya temsilcisi tarafından alındığı tarihten itibaren on gün içinde mahkemeye itiraz edilebilir.

Madde 358. Devlet çalışma müfettişlerinin görevleri

Devlet çalışma müfettişleri, teftiş ve kontrol faaliyetlerini yerine getirirken, Rusya Federasyonu Anayasası'na, İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara ve bunların yanı sıra federal çalışma müfettişliği organlarının ve yetkililerinin faaliyetlerini düzenleyen normatif yasal aktılara uymak zorundadır.

Devlet çalışma müfettişleri, görevlerini yerine getirirken ve ayrıca görevden ayrıldıktan sonra da öğrendikleri yasalarla korunan (devlete ait, resmi, ticari ve diğer türden) sır niteliğindeki bilgileri ve verileri ifşa etmeyecek, sır olarak saklayacak, iş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların eksiklikleri veya ihlalleriyle ilgili her türlü şikayetin kaynağını kesinlikle gizli tutacak, yapılan teftiş şikayet konusu iddiaları doğruluyorsa ve şikayet sahibi işvereninin şikayet konusu iddiaların kaynağı hakkında bilgilendirmemesini açıkça talep etmişse, şikayet sahibinin kimliğini işverene bildirmekten kaçınacaktır.

Madde 359. Devlet çalışma müfettişlerinin bağımsızlığı

Devlet çalışma müfettişleri, haklarını kullanırken ve görevlerini yerine getirirken Devletin yetkili temsilcileri olarak hareket ederler ve bu nedenle Devlet tarafından korunurlar, devlet organlarından ve yetkililerinden bağımsız hareket ederler, yalnızca Rusya Federasyonu Anayasası'na, federal yasalara ve diğer normatif yasal aktılara uymakla yükümlüdürler.

Madde 360. İşletmelerin teftişine yönelik düzen ve usul

İşletmelerin federal çalışma müfettişliği organları ve yetkilileri tarafından teftişine yönelik düzen ve usul, Rusya Federasyonu tarafından onaylanan çalışma teftiği konularındaki Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine, İşbu İş Kanunu'na, diğer federal yasalara ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararnameleri ve diğer normatif yasal aktılara göre belirlenir.

İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığına dair devlet gözetimi ve kontrolü yapan devlet çalışma müfettişleri, hukuki şecline ve mülkiyet kategorisine bakılmaksızın, Rusya Federasyonu teritorial sahası dâhilindeki her türlü işletmeyi teftiş etme yetkisine sahiptir.

Devlet çalışma müfettişi teftiş görevini yerine getirirken, teftiş etkinliğine zarar vermeyeceğini düşündüğü durumlarda ilgili işverene veya temsilcisine teftiş yapacağını önceden bildirebilir.

Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerinin kurum ve kuruluşları, sınır koruma kuvvetleri, devlet güvenlik organları, içişleri organları, diğer kolluk kuvvetleri, ceza infaz kurumları ve nükleer ve savunma sanayi kuruluşları, aşağıdaki hususları öngören özel bir düzen ve usule göre gerçekleştirilen teftiş ve kontrollerine tâbîdir:

- yalnızca daha önce özel geçiş izni verilmiş olan devlet çalışma müfettişleri tarafından yapılabilir,
- teftiş ve kontroller belirli bir süre içerisinde gerçekleştirilir,
- tatbikat günlerinde, manevralarda, ilân edilen üst düzey alarm veya savaş dönemlerinde teftiş ve kontrollerinin yapılmasına kısıtlama getirilebilir.

Teftiş ve kontrollerinin yapılmasına yönelik özel düzen ve usul, federal yasalara ve diğer yasal aktılara göre belirlenir.

Madde 361. Devlet çalışma müfettişlerinin kararlarına itiraz

Devlet çalışma müfettişlerinin kararlarına karşı itirazlar, amirlere, Rusya Federasyonu çalışma müfettişliğine ve (veya) mahkemeye yapılabilir. Rusya Federasyonu devlet çalışma genel-müfettişinin kararlarına mahkemedede itiraz edilebilir.

Madde 362. İş Kanunu'nun, iş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların ihlâl edilmesi hâlinde sorumluluk

İşletmelerin İş Kanunu'nu, iş mevzuatını veya iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları ihlâl etmekten suçlu bulunan baş yöneticileri ve diğer yetkilileri, federal yasalarla belirlenen durumlarda yine federal yasalarla belirlenen düzen ve usulé göre sorumlu tutulurlar.



Madde 363. Devlet çalışma müfettişlerinin faaliyetlerinde rahatsız edilmeleri durumunda sorumluluk

İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığına dair devlet gözetim ve kontrolüne yönelik uygulamaları engelleyen, verilen direktifleri uygulamayan, devlet çalışma müfettişlerine, aile fertlerine ve mallarına karşı şiddet uygulayan veya şiddet uygulama tehdidinde bulunan kişiler, federal yasalarla belirlendiği şekilde sorumlu tutulurlar.

Madde 364. Devlet çalışma müfettişlerinin sorumluluğu

Devlet çalışma müfettişleri, yasadışı eylemlerinden veya yapmaları gerekiği hâlde yapmadıklarından federal yasalarda belirlendiği şekilde sorumlu tutulurlar.

Madde 365 Federal çalışma müfettişliği organlarının diğer organlarla ve kuruluşlarla işbirliği

Federal çalışma müfettişliği organları faaliyetlerini, diğer federal gözetim ve kontrol organları, savcılık, federal yetkili icra organları, Rusya Federasyonu halklarının yetkili icra organları, yerel özerk-hükümet organları, işçi sendikaları (bunların birlikleri), işveren birlikleri ve diğer örgütlerle işbirliği yaparak yürütürler. Devlet gözetim ve kontrol organlarının İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığına dair devlet gözetim ve kontrolüne yönelik faaliyetlerinin işçi sendikalarıyla (bunların birlikleriyle) koordinasyonu federal çalışma müfettişliği tarafından yürütülür.

Madde 366. İş güvenliği düzenlemelerine uyulup uyulmadığının devlet tarafından gözetim ve kontrolü

Şeçme endüstrilerde ve sanayi sitelerinde iş güvenliği düzenlemelerine uyulup uyulmadığına dair devlet gözetimi ve kontrolü; madencilik ve endüstriyel kontrol konularından sorumlu, kömür ve cevher madenciliği endüstrisinde, madencilik-kimya, cevher dişi, petrol ve gaz üretim endüstrilerde, kimya, metalürji ve petrol ve gaz işleme endüstrilerinde, ayrıca saha araştırmalarında ve araştırma ekiplerinde ve ayrıca kaldırma ekipmanlarının inşasında ve işletiminde, gaz ve sına夫 patlayıcı maddelerin üretimi, nakliyesi, depolanması ve kullanımına ilişkin tesislerde, basınç altında çalışan kazanların ve kapların, buhar ve sıcak su boru hatlarının, tesislerin işletilmesinde iş yönetmeliklerine uyulmasını denetlemeye yetkili özel bir organ tarafından yürütülür.

Bu özel organ yetkilileri görevlerini yerine getirirken bağımsız hareket eder ve sadece yasalara uyar.

Madde 367. Devletin elektrik gücünü kontrolü

Elektrik ve ısı temin eden tesislerin güvenliği ve bakımına yönelik önlemler üzerindeki devlet teftiği ve kontrolü, Rusya Federasyonu'ndaki elektrik gücünün kontrolünden sorumlu özel bir organ tarafından yürütülür.

Bu maddenin birinci fıkrasında sayılan tedbirlerin alınması sırasında, elektrik gücünün kontrolünden sorumlu olan özel organın personeli bağımsız hareket eder ve sadece yasalara uyar.

M - teknik

Yardımcı Bürosu
Translation Office

Madde 368. Devletin sıhhî-epidemiyolojik hususları kontrolü

Sıhhî-hijyenik ve anti-epidemiyolojik standartların ve düzenlemelerin gözetilmesine ilişkin sıhhî-epidemiyolojik devlet denetimi, Rusya Federasyonu'ndaki sıhhî-epidemiyolojik kontrol sorunlarından sorumlu bir özel organ tarafından yürütülür.

Bu maddenin birinci fıkrasın da sayılan standartların ve düzenlemelerin gözetilmesi sırasında, bunlardan sorumlu olan özel organın personeli bağımsız hareket eder ve sadece yasalara uyar.

Madde 369. Devletin nükleer ve radyasyon güvenliğini kontrolü

Nükleer ve radyasyon güvenliği yönetmeliklerine uyulup uyulmadığına dair devlet denetimi, Rusya Federasyonu'ndaki nükleer ve radyasyon güvenliği kontrolü konularından sorumlu bir özel organ tarafından yürütülür.

Nükleer ve radyasyon güvenliği denetimini yapan kişiler, hâlihazırda denetim altında olan kuruluşlardaki nükleer ve radyasyon güvenliği düzenlemelerinin ihlali konusunda çalışanları ve işverenleri bilgilendirmelidir.

Nükleer ve radyasyon güvenliğine ilişkin denetimin gerçekleştirilmesi sırasında, bundan sorumlu özel organın personeli bağımsız hareket eder ve yalnızca yasalara uyar.

FASIL 58. ÇALIŞANLARIN İŞLE İLGİLİ HAKLARININ İŞÇİ SENDİKALARI TARAFINDAN KORUNMASI

Madde 370. İşçi sendikalarının İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyulup uyulmadığını gözetme hakkı

İşçi sendikaları, işverenin ve temsilcilerinin İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyup uymadığını gözetme hakkına sahiptir.

Ortaya çıkan ihlallerin giderilmesine yönelik direktifi aldıktan bir hafta sonra, işverenler ilgili işçi sendikası kuruluna elde ettikleri sonuçları ve alınan önlemleri bildirmek zorundadır.

Tüm Rusya işçi sendikaları ve bunların birlikleri, İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılara uyup uymadığını gözetmek ve kontrol etmek amacıyla, yetki kapsamı Tüm Rusya işçi sendikaları ve bunların birliklerinin tipik tüzüğüne uygun olarak onaylanacak olan işçi sendikası hukuki ve teknik çalışma müfettişlikleri kurabilirler.

Bir Rusya Federasyonu halkın teritorial sahasında faaliyet gösteren işçi sendikası örgütlerinin hem bölgelerarası hem de teritorial ittifakları (birlikleri), yetki kapsamı Tüm Rusya işçi sendikaları ve bunların birliklerinin tipik tüzüğüne uygun olarak onaylanacak olan işçi sendikası hukuki ve teknik çalışma müfettişlikleri kurabilirler.

İşçi sendikası çalışma müfettişleri, kendi birliklerine bağlı bir işçi sendikasına veya işçi sendikalarına mensup olan çalışanların istihdam edildiği işletmeleri, buralarda İş & M - teknik serüven Birousu İstihdam Ofisi

Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara veya toplu sözleşme, anlaşma hükümlerine uyulup uyulmadığını gözetmek ve kontrol etmek amacıyla, herhangi bir engelle karşılaşmaksızın ziyaret etme hakkına sahiptir.

İşçi sendikası çalışma müfettişleri ile işçi sendikalarının işgücüün korunması hususunda yetkilendirdiği (güvendiği) kişiler aşağıdaki haklara sahiptirler:

- İşverenlerin İş Kanunu'na, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktlara uyup uymadıklarını gözetme ve kontrol etmeye,
- çalışma koşullarına ve iş güvenliğine yönelik düzenlemeleri bağımsız bir biçimde denetlemeye,
- iş kazalarını ve meslekî hastalıkları soruşturma sürecine katılmaya ve işletmelerin baş yöneticilerinden veya diğer yetkililerinden çalışma koşulları ve işgücüün korunması ve de iş kazaları ile meslekî hastalıklar hakkında bilgi almaya,
- işyerinde sağlığa verilen zararlarının tazmini konusunda işçi sendikası üyelerinin hak ve menfaatlerini korumaya,
- çalışanların yaşamını ve sağlığını tehdit eden acil bir durumun ortaya çıkması durumunda işverene işleri durdurma direktifi vermeye,
- işverene, iş mevzuatını iş hukuku normları içeren diğer normatif yasal aktları ihlâle son vermesi için bağlayıcı nota vermeye,
- çalışma koşulların ve işgücüün korunmasına yönelik önlemlerin durumunu ve ayrıca işverenin toplu sözleşme ve anlaşma hükümlerini yerine getirip getirmediğini kontrol etmeye,
- endüstriyel nesnelerin ve üretim tesislerinin işletilmesi, test edilmesi ve onaylanması için yürütülen komisyon çalışmalarına bağımsız uzman olarak katılmaya,
- işgücüün koruma yasalarının ihlâli ve toplu sözleşme ve anlaşmalarla sağlanan şartların ve ayrıca çalışma koşullarının değiştirilmesiyle bağlılı iş uyuşmazlıklarının çözüm sürecine katılmaya,
- iş mevzuatının ve iş hukuku normları içeren diğer normatif yasal aktların çıkarılma sürecine katılmaya,
- Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen düzen ve usule uygun olarak, işgücüün korunmasını amaçlayan yönetmeliklerin taslaqlarının geliştirilmesine katılmaya ve bunları koordine etmeye,
- iş mevzuatını ve iş hukuku normları içeren diğer normatif yasal aktları ihlâl etmekten suçlu bulunan ve iş kazalarını gizleyen kişileri adalete teslim etme talebiyle ilgili organlara başvurmaya.

İşçi sendikaları ve bunların çalışma müfettişleri, yukarıda belirtilen görevlerini yerine getirirken, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren normatif yasal aktlara uyulup uyulmadığının gözetim ve kontrolüne yönelik devlet organları ile işbirliği yaparlar.

İşçi sendikalarının işgücüün korunması hususunda yetkilendirdiği (güvendiği) kişiler, iş güvenliği düzenlemelerine uyulup uyulmadığını hiçbir engelle karşılaşmaksızın denetleme ve işverenlere, iş güvenliği düzenlemelerinin ihlâllerini ortadan kaldırılmaları için bağlayıcı notalar verme hakkına sahiptir.

**Maddede 37. İşverenin, işçi sendikası kurulunun görüşünü dikkate alarak
keşfet vermesi**



M - teknik
İş Güvenliği
ve Bitroşu
Information Office

İşveren, bu Kanun'da öngörülen hâllerde ilgili işçi sendikası kurulunun görüşünü dikkate alarak karar verir.

Madde 372. İşe yönelik düzenlemeler içeren yerel yönetmeliklerin çıkarılmasında işletmelerdeki çalışanların çıkarlarını temsil eden seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşünün dikkate alınmasına yönelik düzen ve usul

Bu Kanun'da öngörülen hâllerde, işveren, bir karar vermeden önce, işe yönelik düzenlemeler içeren yerel yönetmelik taslağını ilgili işletmenin çalışanlarının tamamının veya çoğunuğunun çıkarlarını temsil eden seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşüne sunar.

Söz konusu yerel yönetmelik taslağını aldıktan sonra en geç beş iş günü içinde, seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulu taslağa atıfta bulunarak işverene gerekçeli görüşünü sunar.

Seçilmiş işçi yerel birincil sendikası kurulunun gerekçeli görüşünün yerel yönetmelik taslağı ile uyuşmaması veya iyileştirilmesine yönelik öneriler içermesi durumunda, işveren, kendi tercihine bağlı olarak, ya seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun görüşünü benimser ya da karşılıklı olarak kabul edilebilir bir karar verebilmek için seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun gerekçeli görüşünü aldıktan sonra en geç üç gün içinde seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulu ile istişare ederek karara varmak zorundadır.

Herhangi bir karara varılamaması durumunda, ortaya çıkan uyuşmazlıklar kayıtlara geçirilir ve işveren böyle bir durumda, işe yönelik düzenlemeler içeren yerel yönetmelik taslağını, ilgili devlet çalışma müfettişliği veya mahkemedede nezdinde itiraz yolu açık olacak şekilde kabul etme hakkına sahip olur, ancak buna karşın seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulu da bu Kanun'da belirlenen düzen ve usule uygun olarak toplu iş uyuşmazlığı sürecini başlatma hakkına sahip olur.

Seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun talebinin (beyanının) alınması üzerine, devlet çalışma müfettişliği, talebin alınmasından sonraki bir ay içinde gerekli kontrolleri yapar ve herhangi bir ihlal tespit etmesi durumunda, işverene yerel yönetmeliğin geçersiz sayılmasına dair bağlayıcı bir direktif verir.

Madde 373. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi durumunda seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun gerekçeli görüşünün dikkate alınmasına yönelik düzen ve usul

İşveren, sendika üyesi olan bir çalışanla bağıtlanmış bulunan bir iş sözleşmesinin bu Kanun'un 81inci maddesinin 2nci fıkrası, 3üncü fıkrasının "b" bendi veya 5inci fıkrası uyarınca feshine karar verirken, iş sözleşmesinin feshine dair karar taslağının yanı sıra söz konusu kararın alınmasına temel teşkil eden belgelerin kopyalarını da ilgili yerel birincil seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kuruluna gönderir.

Seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulu, yedi iş günü içerisinde karar taslağını ve belgelerin kopyalarını değerlendirir ve işverene gerekçeli görüşünü yazılı olarak sunar. İstedi iş günü içinde sunulmayan veya gereksiz görüş işveren tarafından dikkate alınmaz.



Seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulu, işverenin önerdiği karara katılmadığı takdirde, kayıtlara işlenen görüşmelerin sonuçlarını üç iş günü içinde işveren veya vekili ile görüşür. İstişarelerden sonra görüş birliği sağlanamazsa, işveren, karar taslağının ve kararın alınmasına temel teşkil eden belgelerin kopyalarının seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kuruluna sunulduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacak on günlük sürenin bitiminden sonra, ilgili devlet çalışma müfettişliği nezdinde itiraz yolu açık olacak şekilde karar verme hakkına sahip olur. Devlet çalışma müfettişliği, işten çıkışma kararını, talebin (beyanın) alınmasından itibaren on gün içinde işleme koyar ve işten çıkışma kararını yasadışı bulması durumunda, işverene, zorla işten çıkışma tazminatı ödeyerek çalışanı işine iade etmesi için bağlayıcı direktif verir.

Yukarıda açıklanan düzenin ve usulün uygulanması, çalışanı veya çalışanın çıkarlarını temsil eden seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunu işten çıkarılmaya karşı mahkemeye nezdinde itirazda bulunma hakkından mahrum bırakmaz. Aynı şekilde işveren de devlet çalışma müfettişliğinin direktifine karşı mahkemeye başvurma hakkından mahrum değildir.

İşveren, seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun gerekçeli görüşünün alınmasından sonra en geç bir ay içinde iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.

Madde 374. Seçilmiş işçi sendikası eşyetkili kurulunun üyesi olmakla birlikte (işletmedeki aslı işlerini ifâdan muaf tutulmaksızın) tam gün çalışan çalışanlara sağlanacak güvenceler

Bir işletmenin bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun veya bir işletmenin (dükkândan daha küçük olmayan ve muadili olan) yapısal departmanın bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası eşyetkili kurulunun (işletmedeki aslı işlerini ifâdan muaf tutulmaksızın) tam gün çalışan baş yöneticisinin (veya vekillerinin) işveren tarafından,ibu Kanun'un 81inci maddesinin 2nci fıkrası, 3üncü fıkrasının "b" bendi veya 5inci fıkrası uyarınca işten çıkarılmasına, belirlenen standart işten çıkışma düzen ve usulünün uygulanması dışında, yalnızca ilgili seçilmiş işçi sendikası üst kurulunun önceden onaylı alınması şartıyla izin verilir.

İşletmede bir seçilmiş işçi sendikası üst kurulunun bulunmaması durumunda, söz konusu çalışanların işten çıkarılması bu Kanun'un 373üncü maddesinde belirtilen düzen ve usule göre yapılır.

Bir işletmenin bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun (işletmedeki aslı işlerini ifâdan muaf tutulmaksızın) tam gün çalışan üyeleri, sendikalar tarafından düzenlenen kongre ve konferansların delegeleri olmaları hasebiyle bu kongre ve konferansların düzenlendiği dönemlerde ve ayrıca da seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun sendikal çalışmalarına katıldıkları dönemlerde işletmedeki aslı işlerini ifâdan geçici olarak muaf tutulurlar. Bu kongre ve konferanslar ile sendikal çalışmalara katılım süresi boyunca sağlanacak geçici muafiyetin koşulları ve bu süreçte ücret ödenmesine yönelik düzen ve usul toplu sözleşmelerle, anlaşmalarla belirlenir.

Madde 375. İşçi sendikası kurullarına seçilmiş tam gün çalışan sendika çalışanlarına sağlanacak güvenceler

Bir işletmenin bünyesindeki işçi sendikası kuruluna seçilmesi nedeniyle aslı işe ilgili görevlerini yerine getirmekten muaf tutulan çalışan, işçi sendikası kurulundaki görev süresinin bitiminden sonra aynı işletmedeki eski işi (mevkisi) geri verilir. Böyle bir işin

(mevkinin) artık mevcut olmaması durumunda, kendisine muadili bir iş (mevkiiyi) sağlanır. Çalışan önerilen işi (mevkiiyi) reddederse, iş sözleşmesi İşbu Kanun'un 77nci maddesinin 7nci fikrasına göre feshedilir.

İşletmenin yeniden yapılması veya kapatılarak tasfiyesi durumunda aynı işletme bünyesinde yeterli iş (mevki) temin edilemeyen hâllerde çalışanın ortalama aylık ücreti, altı ayı aşmamak kaydıyla iş aradığı süre boyunca ve eğitim veya yeniden eğitim durumunda ise en fazla bir yıla kadar ilgili işletmenin yasal temsilcisi veya Tüm Rusya (bölgelerarası) işçi sendikası tarafından ödenmeye devam olunur.

Bir işletme bünyesindeki işçi sendikası kurullarına seçilmiş tam gün çalışan sendika çalışanlarının çalışma süresi, genel veya özel çalışma sürelerinin toplam süresinin bir kısmını oluşturur.

Bir işletme bünyesindeki yerel birincil işçi sendikası kuruluna seçilmesi nedeniyle aslı işiyle ilgili görevlerini yerine getirmekten muaf tutulan bir çalışan, toplu sözleşme hükümlerine uygun olarak ilgili işletmenin diğer çalışanlarıyla aynı çalışma haklarına, güvencelere ve ayrıcalıklara sahip olur.

Madde 376. Seçilmiş işçi sendikası kurulu üyesi olan çalışanlara işe ilgili hakları güvence sağlanması

Bir işletmenin bünyesindeki seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun baş yöneticisiyle veya vekilleriyle bağıtlanmış olan iş sözleşmesinin sendikal görev sürelerinin sona ermesinden iki yıl sonra işveren tarafından, İşbu Kanun'un 81nci maddesinin 2nci fikrası, 3üncü fikrasının "b" bendi veya 5inci fikrası uyarınca feshine sadece İşbu Kanun'un 374üncü maddesinde belirlenmiş olan düzen ve usule göre izin verilir.

Madde 377. İşverenin seçilmiş işçi sendikası kurulunun faaliyetlerini kolaylaştıran şartları sağlamakla yükümlü olması

İşveren, bir işletmede faaliyet gösteren seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kurulunun toplantılarını düzenleyebilmesi için bir oda, belgelerini saklayabilmesi için bir depo ve ilgili bilgileri verebilmesi için tüm çalışanların erişebileceği bir yer temin edecktir. Tüm bunlar ücretsiz sağlanacaktır.

100'den fazla çalışanı olan bir işletmelerde İşveren, o işletmede faaliyet gösteren seçilmiş işçi sendikası kuruluna merkezi ıstıtmalı, elektriği olan ve gerekli ofis aletleri, iletişim araçları ile donatılmış en az bir oda temin edecktir. Tüm bunlar ücretsiz sağlanacaktır. Seçilmiş işçi sendikası kurulunun çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik diğer hükümler toplu sözleşmede belirlenebilir.

İşveren, toplu sözleşmeye uygun olarak, İşverene ait olan veya İşveren tarafından kiralanan binaları, tesisleri, yapıları ve diğer nesneler ile eğlence ve rekreatif alanlarını, kültürel faaliyetler, sağlık ve fitness aktiviteleri düzenlemek için gerekli spor ve sağlık merkezlerini çalışanlar ve ailelerinin kullanımı için seçilmiş yerel birincil işçi sendikası kuruluna ücretsiz olarak tahsis edebilir. Öte yandan işçi sendikaları, bu tesislerin kullanımı için kendi sendikalarına üye olmayan çalışanlardan kendi sendikalannı üye olan çalışanlar için belirlenenenden daha yüksek ücret belirleme hakkına sahip değildir.

Toplu sözleşmede öngörülen durumlarda işveren, kültür-fizik aktiviteleri ile sağlığı geliştirici aktiviteler ve kültürel faaliyetler için yerel birincil işçi sendikası kuruluna fon tahsis eder.

İşçi sendikasına üye olan çalışanların yazılı başvuruları üzerine işveren, çalışanların ücretlerinden kesilen sendika aidatlarını her ay işçi sendikası kurulunun hesabına Ücretsiz olarak aktarır. Aidatların ne şekilde aktarılacağı toplu sözleşmeyle belirlenir. İşverenin bu paraların transferini geciktirme hakkı yoktur.

Toplu sözleşme yapılmış olan veya sektörel (sektörler arası) sözleşmelere tâbi olan işletmelerde işverenler, işçi sendikasına üye olmayan çalışanların yazılı başvurusu üzerine, bu çalışanların ücretlerinden kesilecek sendika aidatlarını ilgili işçi sendikası kurulunun hesabına toplu sözleşmede veya sektörel (sektörler arası) sözleşmede belirlenen şart ve şekilde aylık olarak aktarır.

Seçilmiş işçi sendikası kurulu baş yöneticisinin ücreti toplu sözleşmede belirlenen miktar üzerinden işveren tarafından ödenir.

Madde 378. Sendikaların haklarının ihlâl edilmesi durumunda sorumluluk

Sendikaların faaliyetlerine yönelik hak ve güvenceleri ihlâl eden kişiler, federal yasalara göre sorumlu tutulurlar.

FASIL 59. ÇALIŞANLARIN İŞE YÖNELİK HAKLARININ BİZZAT KENDİLERİ TARAFINDAN KORUNMASI

Madde 379. Koruma şekilleri

İşe yönelik haklarının meşru müdafası için bir çalışan, işverene veya amirine ya da işverenin başka bir temsilcisine yazılı olarak bildirimde bulunduktan sonra, toplu sözleşmede belirtilmemiş olan işleri yapmayı reddedebilir ve ayrıca, bu Kanun'da ve diğer federal yasalarda öngörülen durumlar dışında, yaşamını ve sağlığını doğrudan tehdit eden işlerde çalışmayı da reddedebilir. Çalışanın yukarıda belirtildiği şekilde çalışmayı reddettiği süre boyunca, işbu Kanun'da, iş mevzuatında ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktılarda belirtilen tüm hakları saklı tutulur.

Madde 380. Çalışanların işe yönelik haklarını bizzat kendilerinin kormasını işverenin bloke etmemeye yükümlülüğü

İşverenin veya işveren temsilcilerinin çalışanların işe yönelik haklarını korumalarını engelleme hakkı yoktur. Yasaların izin verdiği koruma yöntemlerini kullanmaları nedeniyle çalışanlar hakkında takibat yapılması yasaktır.

FASIL 60. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ELE ALINIP DEĞERLENDİRİLMESİ

Madde 381. Bireysel iş uyuşmazlığı kavramı

Bireysel iş uyuşmazlığı, işveren ile çalışan arasında, iş mevzuatının ve iş hukuku normları içeren diğer yasal aktıların, (bireysel çalışma koşullarının belirlenmesi veya değiştīrilmesi ile ilgili olanlar da dâhil olmak üzere) toplu sözleşmenin, anlaşmaların veya iş sözleşmesinin uygulanmasıyla ilgili olarak çözüme kavuşturulamamış ve

konudaki taleplerin bireysel iş uyuşmazlıklarını ele almakla görevli organa yönetildiği farklılıkların ve sorunların toplamıdır.

Bireysel iş uyuşmazlığı, bir işveren ile bu işverenle daha önce iş ilişkisi içinde bulunmuş bir kişi ile arasında veya bir işverenle iş sözleşmesi yapmak isteyen ancak işverenin bu kişiyle böyle bir iş sözleşmesi yapmayı reddettiği bir kişi arasında ortaya çıkan bir uyuşmazlık olarak kabul edilir.

Madde 382. Bireysel iş uyuşmazlıklarını ele alıp değerlendirmekle görevli organlar

Bireysel iş uyuşmazlıkları iş uyuşmazlığı komisyonları ve mahkemeler tarafından ele alınıp değerlendirilir.

Madde 383. İş uyuşmazlıklarının ele alınıp değerlendirilmesine yönelik düzen ve usul

İş uyuşmazlıklarının ele alınıp değerlendirilmesine yönelik düzen ve usul bu Kanun'a ve diğer federal yasalara göre belirlenir. İş uyuşmazlıklarının mahkemeler tarafından ele alınıp değerlendirilmesine yönelik düzen ve usul, Rusya Federasyonu'nun hukuk muhakemeleri usulü kanununda daha ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır.

Belirli kategorilerdeki çalışanların bireysel iş uyuşmazlıklarının ele alınıp değerlendirilmesine yönelik özellikler,ibu Kanun'da ve diğer federal yasalarda belirlenir.

Madde 384. İş uyuşmazlığı komisyonlarının oluşturulması

İş uyuşmazlığı komisyonları, çalışanın ve (veya) işverenin inisiyatifiyle eşit sayıda çalışan ve işveren temsilcisinin katılımıyla oluşturulur.

Çalışan temsilcileri, bir işletmedeki çalışanlarının genel kurulu toplantılarında (konferansında) iş uyuşmazlığı komisyonuna seçilir veya işletmedeki çalışanlarının genel kurulu (konferansı) tarafından onaylanmak kaydıyla çalışanları temsil eden kurul tarafından görevlendirilir.

İşveren temsilcileri, ilgili işletmenin baş yönetici tarafından iş uyuşmazlığı komisyonuna atanır.

Çalışanların genel kurulunun kararıyla bir işletmenin yapısal departmanlarında da iş uyuşmazlığı komisyonları oluşturulabilir. Yapısal departman bazındaki bu komisyonlar da, işletme bünyesindeki iş uyuşmazlığı komisyonlarına benzer bir zeminde kurulur ve çalışırlar. Yapısal departman bazındaki iş uyuşmazlığı komisyonları, bireysel iş uyuşmazlıklarını bu departmanların yetkileri çerçevesinde ele alıp değerlendirebilirler.

İş uyuşmazlığı komisyonunun kendine ait mührü vardır. İş uyuşmazlığı komisyonunun faaliyetlerine yönelik organizasyonsal ve teknik destek işveren tarafından sağlanır.

Madde 385. İş uyuşmazlığı komisyonunun yetkisi

İş uyuşmazlığı komisyonu, ele alınıp değerlendirilmesi bakımından bu Kanun'da ve diğer federal yasalarda farklı bir düzen ve usulün beliriendiği uyuşmazlıklar dışındaki bireysel iş uyuşmazlıklarını ele alıp değerlendiren kuruldur.

Çalışanın bağımsız bir biçimde kendi başına veya temsilcisinin katılımıyla işverenle doğrudan müzakerelerde bulunarak çözümleyemediği uyuşmazlıklar bireysel bir iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından ele alınıp değerlendirilir.

Madde 386. İş uyuşmazlığı komisyonuna başvuru süresi

Çalışan, hakkının ihlâl edildiğini öğrendiği veya öğrenmiş olması gerektiği tarihten itibaren üç ay içinde iş uyuşmazlığı komisyonuna başvurabilir.

Belirlenen bu sürenin geçerli sebeplerden dolayı kaçırılması durumunda, iş uyuşmazlığı komisyonu bu süreyi yeniden başlatabilir ve uyuşmazlığı esasa göre çözebilir.

Madde 387. İş uyuşmazlıklarının iş uyuşmazlığı komisyonunda ele alınıp değerlendirilmesine yönelik düzen ve usul

Bir çalışanın iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından alınan başvurusu, söz konusu komisyon tarafından zorunlu olarak kayda geçirilir.

İş uyuşmazlığı komisyonu, çalışanın başvuruda bulunduğu tarihten itibaren on takvim günü içinde bireysel iş uyuşmazlığını değerlendirmekle yükümlüdür.

Uyuşmazlık, başvuruyu yapan çalışanın veya yetkili temsilcisinin huzurunda ele alınıp değerlendirilir. Uyuşmazlığın çalışanın veya temsilcisinin giyabında ele alınıp değerlendirilmesine yalnızca çalışanın yazılı başvurusu üzerine izin verilir. Çalışan veya temsilcisi söz konusu komisyonun toplantısına gelmezse, iş uyuşmazlığının görüşülmesi ertelenir. Çalışanın veya temsilcisinin geçerli bir gerekçesi olmaksızın ikinci kez komisyonun huzuruna çıkmaması durumunda, komisyon uyuşmazlığı ele alıp değerlendirmeyi iptal edebilir; bu durum ancak çalışanı işbu Kanun'da belirtilen süre zarfında uyuşmazlığı ele alıp değerlendirmesi için ikinci kez komisyona başvuruda bulunma hakkından mahrum bırakmaz.

İş uyuşmazlığı komisyonu, değerlendirme toplantısına tanık çağırma ve uzmanları davet etme hakkına sahiptir. Komisyonun talebi Üzerine işveren (temsilcileri), komisyon tarafından belirlenen süre zarfında değerlendirme için gerekli belgeleri komisyona sunmakla yükümlüdür.

Çalışanları temsil eden üyelerin en az yarısının ve işvereni temsil eden üyelerin de en az yarısının hazır bulunması halinde iş uyuşmazlığı komisyonunun toplantısı geçerli sayılır.

İş uyuşmazlığı komisyonunun toplantısında, komisyon başkanı veya yardımcısı tarafından imzalanan ve komisyonun mührü ile onaylanan bir zabit tutulur.

Madde 388. İş uyuşmazlığı komisyonu tarafından karar alınmasına yönelik düzen ve usul ve kararın içeriği

İş uyuşmazlığı komisyonu, toplantıda hazır bulunan komisyon üyelerinin salt oğulluğu ile yazılı oyla karar verir.

İş uyuşmazlığı komisyonunun kararında aşağıdakiler belirtecektir:

- işletmenin (departmanının) adı, komisyona başvuran çalışanın adı ve soyadı, unvanı, mesleği veya uzmanlık dalı ve çalıştığı departman
- komisyona başvuru tarihi ile şikayetin dinlendiği tarih, uyuşmazlığın konusu,
- komisyon üyelerinin ve toplantıya katılan diğer kişilerin tam adları,
- verilen karar ve gerekçesi (Kanun'a veya diğer ilgili normatif yasal aktılara atıfta bulunarak)
- oylana sonucu.

İş uyuşmazlığı komisyonu kararının noter tasdıklı suretleri, karar tarihinden itibaren üç gün içinde çalışana ve temsilcilerine teslim edilir.

Madde 389. Sektörel uyuşmazlık komisyonunun kararının icra ve infazı

İş uyuşmazlığı komisyonunun kararı, itiraz için öngörülen on günlük sürenin dolmasını müteakip üç gün içinde tenfize tabidir.

İş uyuşmazlığı komisyonunun kararına süresi içinde uygulanmaması hâlinde, söz konusu komisyon tarafından çalışana icra emri mahiyetinde olan bir belge düzenlenir. Çalışan veya işveren, iş uyuşmazlığını mahkemeye götürmek için öngörülen süre zarfında başvuruda bulunmuşsa bu belge düzenlenmez.

İcra dairesi, iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından düzenlenen icra emri mahiyetindeki belge düzenlendiği tarihten itibaren üç ay içerisinde ibraz edilmişse, bu belgeye dayanarak icra işlemlerini yapmak zorundadır.

Çalışan, geçerli sebepten dolayı bu üç aylık süreyi kaçırırsa, belgeyi düzenleyen iş uyuşmazlığı komisyonu bu süreyi yeniden başlatabilir.

Madde 390. İş uyuşmazlığı komisyonunun kararına itiraz ve bireysel iş uyuşmazlıklarının mahkemeye götürülmesi

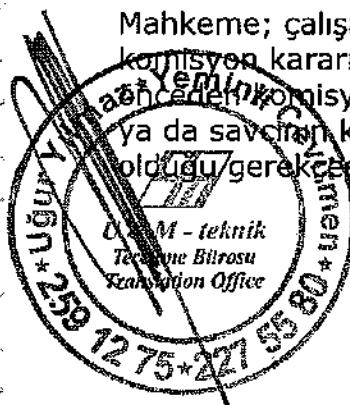
Komisyonun bireysel iş uyuşmazlığını on gün içerisinde incelememesi durumunda, çalışan şikayetini mahkemeye götürme hakkına sahip olacaktır.

İş uyuşmazlığı komisyonunun kararına, kararının bir örneğinin eline ulaşığı tarihten itibaren on gün içinde çalışan veya işveren tarafından mahkeme nezdinde itiraz edilebilir.

Belirlenen sürenin geçerli bir nedenle kaçırılması durumunda, mahkeme bu süreyi tekrar başlatabilir ve bireysel iş uyuşmazlığını esasa göre ele alıp değerlendirebilir.

Madde 391. Bireysel iş uyuşmazlıklarının mahkeme tarafından ele alınıp değerlendirilmesi

Mahkeme; çalışanın, işverenin veya çalışanın çıkarlarını koruyan işçi sendikasının komisyon kararına katılmamaları hasebiyle başvuruları üzerine veya işverenin acenteleri komisyon'a hiç başvurmadan doğrudan mahkemeye başvurması durumunda ya da savcının komisyon kararının yasalara veya diğer normatif yasal aktılara aykırı olduğu/gerekçesiyle talebi üzerine bireysel iş uyuşmazlıklarına bakar.



Aşağıdaki taleplerin konu edildiği bireysel iş uyuşmazlıkları doğrudan mahkemeler tarafından ele alınıp değerlendirilir:

- çalışan tarafından, iş sözleşmesinin hangi sebepten ötürü feshedildiğine bakılmaksızın işe iade, işten çıkışma tarihinin veya nedeninin değiştirilmesi, yeniden işe alınma, zorunlu olarak işe gelememesinden dolayı tazminat ödemesi veya daha düşük ücretli bir işe alınmış olmasından dolayı ücret farkı ödemesi talep edilmişse,
- işveren tarafından, federal yasalarda aksine bir şey belirtilmekçe, çalışanın işverene açmış olduğu zararı tazmin etmesi talep edilmişse.

Doğrudan mahkemeler tarafından ele alınıp değerlendirilecek olan diğer bireysel iş uyuşmazlıkları:

- işe alınmanın reddedilmesi,
- gerçek kişi olan işverenler tarafından iş sözleşmesiyle istihdam edilmiş olan çalışanlar tarafından şikayet konusu edilen uyuşmazlıklar
- ayrimciliğa uğradığını iddia eden kişiler tarafından şikayet konusu edilen uyuşmazlıklar.

Madde 392. Bireysel iş uyuşmazlıkların mahkemeye götürülebilme süresi

Çalışan, hakkının ihlâl edildiğini öğrendiği veya öğrenmesi gerektiği günden itibaren üç ay içinde bireysel iş uyuşmazlığının çözümü için mahkemeye başvurma hakkına sahiptir; ancak işten çıkışma konusundaki uyuşmazlıklarda bu süre işten çıkışma emrinin bir kopyasının kendisine verildiği veya iş sicili defterinin düzenlendiği tarihten itibaren bir aydır.

İşveren, çalışanın işletmeye verdiği zararın tazminine ilişkin uyuşmazlıklarda, zararın tespit edildiği tarihten itibaren bir yıl içinde mahkemeye gitme hakkına sahiptir.

Bu maddede belirtilen sürelerin geçerli bir nedenle kaçırlaması durumunda, bu süreler mahkeme tarafından tekrar başlatılabilir.

Madde 393. Çalışanların hukuk masraflarından muaf tutulması

İş ilişkilerinden doğan taleplerle mahkemeye başvuran çalışanlar, harçlardan ve hukuk masraflarından muافتir.

Madde 394. İşten çıkışma ve başka bir işe nakil konusundaki iş uyuşmazlıklarına yönelik kararlar

İşten çıkışma veya başka bir işe nakil haksız bulunursa, çalışan iş mahkemesi tarafından önceki işine iade edilir.

İş mahkemesi, çalışana zorunlu olarak işe gelemediği tüm süreler için ortalama ücretinin ödenmesine veya daha düşük ücretli bir alınması hâlinde tüm çalışma süresi işten çıkışma tarihinin ödenmesine karar verir.

Çalışanın talebi üzerine, iş mahkemesi, bu maddede belirtilen tazminatların çalışan təhsilinə karar vermekle yetinebilir.



Çalışanın talebi üzerine, iş mahkemesi, işten çıkarılma gerekçesini çalışanın kendi özgür iradesiyle istifa şeklinde değiştirmeye kararı alabilir.

İşten çıkarılma gerekçesinin uygunsuz veya yasaya aykırı olduğunu kabul edildiği durumlarda, iş mahkemesi işten çıkarılma gerekçesinin değiştirmekle yükümlüdür ve kararında işten çıkarılma gerekçesini veya sebebini kesinlikle işbu Kanun'un veya diğer federal yasaların lafzına uygun olarak ifade edecektir.

İşten çıkarılma gerekçesinin iş sicili defterinde uygunsuz bir biçimde ifade edilmiş olmasının çalışanın başka bir işe girmesini engellediğinin tespit edildiği durumlarda iş mahkemesi çalışana zorunlu olarak işe gelemediği süreler için ortalama ücretinin ödenmesine karar verecektir.

İşten çıkarılma veya başka bir işe nakil haksız veya yasal dayanaktan yoksun ise, mahkeme, çalışanın talebi üzerine, çalışana bu yüzden verilen zarar nedeniyle mânevî tazminat ödenmesine karar verebilir. Bu tazminatın miktarı mahkeme tarafından belirlenir.

Madde 395. Çalışanların parasal taleplerinin karşılanması

Çalışanın parasal talepleri iş mahkemesi tarafından haklı bulunursa, tam tutar üzerinden ödenir.

Madde 396. İşe iade kararının yerine getirilmesi

Yasaya aykırı bir biçimde işten çıkarılan çalışanın işe iade edilmesine veya yasaya aykırı bir biçimde başka bir işe nakledilen çalışanın önceki işinde iade edilmesine yönelik karar derhal yerine getirilir. İşveren böyle bir kararın uygulanmasını geciktirirse, kararı veren ilgili organ, kararının uygulanmasında gecikilen sürenin tamamı için çalışana ortalama ücretinin veya ücret farkının ödenmesine karar verir.

Madde 397. İş mahkemelerinin kararı üzerine ödenen meblağların geri talep edilmesine ilişkin kısıtlama

Kararın denetim yoluyla iptali durumunda, çalışana iş mahkemesinin kararına uygun olarak ödenen tutarın geri alınmasına, yalnızca iptal edilen kararın çalışan tarafından sağlanan yanlış bilgilere veya sunulan sahte belgelere dayandığı durumlarda izin verilir.

FASIL 61. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ELE ALINIP DEĞERLENDİRİLMESİ

Madde 398. Ana kavramlar

Toplu iş uyuşmazlıkları; çalışanlar (temsilcileri) ve işverenler (temsilcileri) arasında çalışma koşullarının (Ücretler de dâhil) oluşturulması ve değiştirilmesi, toplu sözleşmelerin, anlaşmaların yapılması, değiştirilmesi ve uygulanması ve ayrıca işverenin iş hukuku normlarını içeren normatif yerel aktları düzenlerken çalışanların seçilmiş temsil kurulunun görüşünü dikkate almayı reddetmesiyle bağlantılı olarak ortaya çıkan ve çözümlenmemiş uyuşmazlıklardır.

Uzlaşma prosedürleri; toplu iş uyuşmazlığının çözülmesi için bir uzlaştırma komisyonu tarafından veya bir arabulucunun katılımıyla ve (veya) bir iş uyuşmazlığı tâkim Kürsüsü tarafından değerlendirilmesidir.

Tercüme Bürosu
Translation Office

Toplu iş uyuşmazlığının baş gösterdiği gün, işverenin (temsilcisinin) çalışanların (temsilcilerinin) taleplerinin tamamını veya bir kısmını reddetmeye karar verdiği bildirdiği veya işverenin (temsilcisinin) kararını bildirmemesi hâlinde bu Kanun'un 400üncü maddesi uyarınca bildirmekle yükümlü olduğu ve bildirmemesi hasebiyle de toplu pazarlık kapsamında uyuşmazlık bildiriminin düzenlenmiş olduğu gündür.

Grev, toplu iş uyuşmazlığını çözmek için çalışanların işe ilgili görevlerini (kısmen veya tamamen) yerine getirmeyi geçici olarak gönüllü olarak reddetmesidir.

Madde 399. Taleplerin çalışanlar ve temsilcileri tarafından ileri sürülmESİ

Talepler çalışanlar ve temsilcileri tarafından bu Kanun'un 29 ilâ 31nci maddelerinde tanımlandığı şekilde ileri sürülebilir.

Bir işletmenin (bağlı kuruluşunun, temsilciliğinin veya diğer bir münferit yapısal departmanının) çalışanları ve (veya) çalışanlarının temsil organı tarafından öne sürülen talepler, çalışanların genel kurul toplantılarında (konferansında) yazılı olarak onaylanır.

Çalışanların çoğunluğunun hazır bulunması şartıyla, çalışanların genel kurul toplantı yetkili sayılır. Seçimle iş başına gelen delegelerin en az üçte ikisinin hazır bulunması şartıyla konferans yetkili sayılır.

İşveren, taleplerin gündeme getirilmesine amacıyla bir toplantı (konferans) düzenlenebilmesi için çalışanlara veya temsilcilerine gerekli yerleri sağlamakla yükümlüdür ve bu sürecin yürütülmesine engel olamaz.

Çalışanların talepleri yazılı olarak işverene tebliğ edilecektir.

İşçi sendikalarının ve birliklerinin talepleri ortaya konarak sosyal ortaklığun ilgili taraflarına tebliğ edilecektir.

Taleplerin yazılı bir kopyası toplu iş uyuşmazlıkları çözümleme hizmetleri devlet kuruluna iletiliblir. Böyle bir durumda toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulu, toplu iş uyuşmazlığının diğer tarafının talepleri alıpmadığını doğrulamakla yükümlü olacaktır.

Madde 400. Çalışanların, işçi sendikalarının ve birliklerinin taleplerinin değerlendirilmesi

İşverenler, çalışanlardan aldıkları talepleri dikkate almakla yükümlüdür.

İşveren, taleplerin eline geçmesinden itibaren üç iş günü içerisinde taleplere ilişkin kararını işletmenin (bağlı kuruluşunun, temsilcilik ofisinin veya diğer bir münferit yapısal departmanının) çalışanlarının temsil organına yazılı olarak bildirecektir.

İşverenlerin (işveren birliklerinin) temsilcileri işçi sendikalarından (bunların birliklerinden) aldığı talepleri dikkate almakla yükümlüdür ve taleplerin ellişerine geçmesinden itibaren bir ay içerisinde taleplere ilişkin kararlarını işçi sendikalarına (bunların birliklerine) bildireceklerdir.

Madde 401. Uzlaşturma prosedürleri

M - teknik
İşveren Bütçesi
Tuition Office

255 72 75 * 221 55 80 *

Toplu iş uyuşmazlığını çözümleme prosedürü aşağıdaki aşamalardan oluşur: toplu iş uyuşmazlığının bir uzlaşturma komisyonu tarafından değerlendirilmesi, toplu iş uyuşmazlığının bir arabulucunun katılımıyla ve (veya) iş uyuşmazlığı tahlkim kurulu tarafından değerlendirilmesi.

Toplu iş uyuşmazlığının bir uzlaşturma komisyonu tarafından değerlendirilmesidir zorunlu bir adımdır. Toplu iş uyuşmazlığının uzlaşturma komisyonu tarafından çözümlenememesi hâlinde taraflar bir arabulucuya ve (veya) iş uyuşmazlığı tahlkim kuruluna başvuracaklardır.

Toplu iş uyuşmazlığı taraflarından her biri, toplu iş uyuşmazlığının baş göstermesinden sonra istediği zaman, uyuşmazlığın bildirim kaydını yaptırmak üzere toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kuruluna başvurma hakkına sahiptir.

Toplu iş uyuşmazlığı taraflarından hiçbir uzlaşturma prosedürüne katılmaktan kaçınma hakkına sahip değildir.

Ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlığını çözüme kavuşturmak için tarafların temsilcileri, uzlaşturma komisyonu, arabulucu, iş uyuşmazlığı tahlkim kurulu ve toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulu yasaların sağladığı tüm imkânları kullanmakla yükümlüdür.

Uzlaşturma prosedürü, bu Kanun'da öngörülen süre zarfında gerçekleştirilir.

Gerekirse, uzlaşturma prosedürünün gerçekleştirilmesi için verilen süre, toplu iş uyuşmazlığı tarafların mutabakatı ile uzatılabilir.

Madde 402. Toplu iş uyuşmazlıklarının uzlaşturma komisyonu tarafından değerlendirilmesi

Uzlaşturma komisyonu, toplu iş uyuşmazlığının baş göstermesinden itibaren üç iş günü içerisinde oluşturulacaktır. Komisyonun oluşturulmasına ilişkin karar, işverenin ilgili emri (tüzük) ve çalışan vekilinin kararı üzerine alınır.

Uzlaşturma komisyonu, eşit haklar temelinde taraf temsilcilerinden oluşturulacaktır.

Toplu iş uyuşmazlığının tarafları, uzlaşturma komisyonunun kurulmasından ve çalışmalarına katılmaktan kaçınamazlar.

İşveren, uzlaşturma komisyonunun çalışması için gerekli tüm koşulları sağlayacaktır.

Toplu iş uyuşmazlığı, uzlaşturma komisyonu tarafından oluşturulmasına ilişkin emrin verilmesinden itibaren beş iş günü içerisinde değerlendirilecektir. Bu süre, tarafların karşılıklı mutabakatı ile düzenlenecek bir protokol delâletiyle uzatılabilecektir.

Uzlaşturma komisyonunun kararı, toplu iş uyuşmazlığı taraflarının mutabakatı ile alınacak, karar bir protokol şeklinde düzenlenecek, uyuşmazlığın tarafları için bağlayıcı olacak ve uzlaşturma komisyonu tarafından kararlaştırılan şekil ve şartlarda

Uzlaşturma komisyonu vasıtıyla bir anlaşmaya varılmazsa, toplu iş uyuşmazlığı tarafları, toplu iş uyuşmazlığının bir arabulucunun katılımıyla ve (veya) iş uyuşmazlığı & M - teknik değerlendirme Bürosu Investigation Office

tahkim kurulunda ele alınmasıyla çözümlenmesi konusunda uzlaşma müzakerelerine başlar.

Madde 403. Toplu iş uyuşmazlıklarının arabulucu tarafından değerlendirilmesi

Uyuşmazlık protokolü düzenlenerek sonra, toplu iş uyuşmazlığı tarafları üç iş günü içerisinde bir arabulucuya başvurabilir. Gerekirse, toplu iş uyuşmazlığının tarafları, arabulucu adaylarıyla ilgili bir tavsiye mektubu almak için toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kuruluna başvurabilirler. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları, üç iş günü içerisinde arabulucu adayları konusunda anlaşamazlarsa, iş uyuşmazlığı tahkim kurulunu oluşturmaya başlarlar.

Toplu iş uyuşmazlığının arabulucu aracılığıyla ele alınmasına ilişkin prosedür, tarafların arabulucu ile yapacakları anlaşmayla belirlenir.

Arabulucu, uyuşmazlığa ilişkin tüm gerekli belge ve bilgileri taraflardan talep etme ve alma hakkına sahiptir.

Toplu iş uyuşmazlığının arabulucu aracılığıyla ele alınıp değerlendirilmesi, arabulucunun davet edildiği (atandığı) günden itibaren yedi iş günü içerisinde yapılır ve toplu iş uyuşmazlığı taraflarınca yazılı bir karar alınmasıyla veya bir uyuşmazlık protokolü düzenlenmesiyle sona erer.

Madde 404. Toplu iş uyuşmazlıklarının iş uyuşmazlığı tahkim kurulunca değerlendirilmesi

İş uyuşmazlığı tahkim kurulu, toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi için geçici olarak kurulan bir birimdir ve uyuşmazlık taraflarının iş uyuşmazlığı tahkim kurulunun vereceği kararlarının zorunlu olarak uygulanması konusunda yazılı olarak anlaşmaları durumunda oluşturulacaktır.

İş uyuşmazlığı tahkim kurulu, toplu iş uyuşmazlığının uzlaştırma komisyonu veya arabulucu vasıtasyyla değerlendirilmesinin bir anlaşmaya varılmadan sonra ermesinden sonra en geç üç iş günü içerisinde toplu iş uyuşmazlığı tarafları ve toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulu tarafından oluşturulacaktır.

İş uyuşmazlığı tahkim kurulunun oluşturulması, üyeleri, yönetmelikleri, yetkileri, işverenin, çalışan temsilcisinin ve toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulunun ilgili kararına da yansıtılacaktır.

Toplu iş uyuşmazlığı, iş uyuşmazlığı tahkim kurulu tarafından oluşturulmasından itibaren beş iş günü içerisinde uyuşmazlık taraflarının temsilcilerinin katılımıyla değerlendirilecektir.

İş uyuşmazlığı tahkim kurulu; tarafların taleplerini değerlendirerek, uyuşmazlıkla ilgili tüm gerekli belge ve bilgileri toplayacak, gerektiğinde toplu iş uyuşmazlığının olası sosyal sonuçları hakkında devlet makamları ile yerel makamları bilgilendirecek ve toplu iş uyuşmazlığı konusunda tavsiyelerde bulunacaktır.

İş uyuşmazlığı tahkim kurulunun toplu iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin yazılı tavsiyeleri ilgili taraflara verilecektir.

Madde 405. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesine ilişkin güvenceler

Uzlaşturma komisyonunun üyeleri ile iş uyuşmazlığı tahlkim kurulunun hakemleri, toplu iş uyuşmazlığını değerlendirdirken, bir yılda üç ayı geçmemek üzere, ortalama ücretleri ödenmeye devam olunmak kaydı ile, asfî işlerini ifadan muaf tutulurlar.

Toplu iş uyuşmazlığını çözümleme sürecine katılan çalışan temsilcileri ve bunların birkilikleri, çözümleme süreci boyunca, yetkilendiren organın önceden onayı alınmadan, işverenin inisiyatifiyle herhangi bir disiplin cezasına çarptırılamazlar, başka bir işe nakledilemezler veya işten çıkarılamazlar.

Madde 406. Uzlaşturma prosedürlerinden kaçınma

Taraflardan herhangi birinin uzlaşturma komisyonunun oluşturulmasına veya çalışmalarına katılmaktan kaçınması hâlinde, toplu iş uyuşmazlığı değerlendirilmek üzere iş uyuşmazlığı tahlkim kuruluna sevk edilecektir.

İşverenin iş uyuşmazlığı tahlkim kurulunun oluşturulmasından kaçınması ve tavsiyelerini yerine getirmeyi reddetmesi durumunda çalışanlar greve gidebilir.

Grevlerin yasaya yasaklandığı veya kısıtlandığı işletmelerde iş uyuşmazlığı tahlkim kurulunun oluşturulması zorunludur.

Madde 407. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesine toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulunun katılıması

Toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulu; çalışmaya ilgili federal yetkili icra organının, Rusya Federasyonu halklarının ve yerel özerk-hükümetlerin ilgili icra organlarının bir parçası olarak oluşturulan bir devlet kurumları (alt bölgümleri) sistemidir. Toplu iş uyuşmazlığının uzlaştıracı prosedürler ve bunlara katılım yoluyla çözülmesine yardımcı olmak için tasarılanmıştır.

Toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulu;

- toplu iş uyuşmazlıklarının bildirilmesini sağlar,
- gerektiğinde, toplu iş uyuşmazlığı taraflarının temsilcilerinin yetkililerini doğrular,
- iş uyuşmazlığı hakemlerinin listesini hazırlar,
- toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uzmanlaşmış iş uyuşmazlığı hakemlerinin eğitimine devam eder,
- toplu iş uyuşmazlıklarına yol açan nedenleri ve arka plan koşullarını ortaya çıkarır ve özetler, bunların ortadan kaldırılmasına ilişkin önerilerde bulunur,
- toplu iş uyuşmazlığının taraflarına, uyuşmazlığın tüm çözüm süreci boyunca sistematik olarak yardım sağlar,
- yerleşik prosedürlere uygun olarak uzlaşturma prosedürlerine mali yardım sağlar,
- çalışan ve işveren temsilcileriyle, devlet ve yerel yönetimlerle işbirliği içinde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü düzenler.

Toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kurulunun yetkilileri, toplu iş uyuşmazlığını çözümleyebilmek ve bu tür uyuşmazlıkları doğuran nedenleri bulmak ve ortadan kaldırmak amacıyla, yetki belgelerini ibraz ederek, uyuşmazlığın baş gösterdiği işletmedeki (bağlı kuruluş takı, temsilcilik ofisindeki veya diğer herhangi bir

münferit yapısal departmandaki) çalışma alanını herhangi bir engelle kaşılaşmaksızın ziyaret etme hakkına sahiptir.

Madde 408. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenme sürecinde anlaşma sağlanması

Toplu iş uyuşmazlığı taraflarının uyuşmazlığın çözümlenmesi sırasında vardıkları anlaşma yazılı olarak yapılacak ve toplu iş uyuşmazlığı tarafları için bağlayıcı olacaktır. Bu anlaşmanın yerine getirilip getirilmediği, toplu iş uyuşmazlığı taraflarınca izlenecektir.

Madde 409. Grev hakkı

Rusya Federasyonu Anayasası'nın 37nci maddesi uyarınca, çalışanlar toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolunu olarak grev hakkına sahiptir.

Toplu iş uyuşmazlığının çözümlenmesinde uzlaşma prosedürlerinin başarısız kalması veya işverenin uzlaşma prosedürlerinden kaçınması veya toplu iş uyuşmazlığının çözümü sırasında varılan anlaşmayı yerine getirmemesi durumunda, çalışanlar veya temsilcileri grev başlatma hakkına sahiptir.

Greve katılım gönüllülük esasına dayanır. Hiç kimse bir greve katılmaya veya katılmayı reddetmeye zorlanamaz.

Çalışanları bir greve katılmaya veya katılmayı reddetmeye zorlayan kişiler, bu Kanun'da veya diğer federal yasalarda öngörüldüğü şekilde disiplin cezasıyla, idarî cezalarla veya hapis cezasıyla teckiye olurlar.

İşveren vekilleri, grev başlatma veya greve katılma hakkına sahip değildir.

Madde 410. Grev çağrısında bulunulması

Grev kararı, işletmelerin (bağlı kuruluşlarının, temsilciliklerinin, diğer ayrı münferit yapısal departmanlarının) çalışanlarının genel kurul toplantısında (konferansında), çalışanların usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş temsil biriminin teklifi üzerine alınır. İşçi sendikası (sendikalar Birliği) tarafından alınan grev kararı, her işletme için, o işletmenin çalışanlarının genel kurul toplantısında (konferansında) onaylanır.

Çalışanların genel kurul toplantısı (konferansı), toplam çalışan sayısının (konferans delegelerinin) en az üçte ikisi toplantıda hazır bulunuyorsa yetkili sayılır.

İşveren, çalışanların genel kurul toplantısının (konferansının) yapılması için gerekli mekâni sağlayacak ve gerekli koşulları oluşturacak ve toplantıının yapılmasını engelleyemeyecektir.

Karar, çalışanların genel kurul toplantısında (konferansında) verilen oyların en az yarısıyla alınır. Çalışanların genel kurul toplantısının (konferans çağrısının) yapılmaması durumunda, çalışanların usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş temsil birimi, grevi desteklemek için çalışanların yarısından fazlasının imzasını toplayarak grev kararını onaylama hakkına sahiptir.



Uzlaşturma komisyonunun anlaşmaya sonuçlanmayan çalışmasından beş takvim günü sonra, işverene üç gün öncesinden yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla bir defaya mahsus olmak üzere bir saatlik bir uyarı grevi ilân edilebilir.

Uyarı grevi sırasında, grev önderliği birimi, bu Kanun'a uygun olarak gerekli asgarî işleri (hizmetleri) ifâ edecektir.

İşverene, gelecekte yapılacak bir grev hakkında en geç on takvim günü öncesinden yazılı olarak bildirimde bulunulacaktır.

Grev çağrısı kararı aşağıdakileri içerecektir:

- toplu iş uyuşmazlığının tarafları arasındaki grev çağrısı ve eylemi için zemin oluşturan uyuşmazlıkların listesi,
- grevin başlangıç tarihi ve saatı, tahrmin süresi ve katılımcı sayısı,
- grev önderliği biriminin adresi, uzlaşturma prosedürlerine katılmaya yetkili olan çalışan temsilcilerinin listesi,
- grev süresi boyunca işletmede, bağlı kuruluşunda, diğer ayrı münferit yapısal departmanında ifâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler) hakkında öneriler.

İşveren, toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kuruluna grev bildiriminde bulunacaktır.

Madde 411. Grev önderliği birimi

Greve çalışanları temsil eden kurul önderlik edecektir.

Grev önderliği birimi, çalışanları genel kurul toplantısına (konferansa) çağrırmaya, işverenden çalışanların çıkarları hakkında bilgi almaya, tartışmalı konularda uzmanların karar vermesini sağlamaya yetkilidir.

Grev önderliği birimi, bir grevi askıya alma hakkına sahiptir. Greve devam etmek için uyuşmazlığın uzlaşturma komisyonu veya mahkeme tarafından yeniden ele alınıp değerlendirilmesi gerekli değildir. İşverene ve toplu iş uyuşmazlığı çözümleme hizmetleri devlet kuruluna, grevin yeniden başlatılacağı en geç üç iş günü öncesinden bildirilecektir.

Madde 412. Grev esnasında tarafların sorumlulukları

Grev süresi boyunca, toplu iş uyuşmazlığının tarafları, uyuşmazlığı uzlaşturma prosedürlerinin yürütülmesi yoluyla çözümlemeye çalışmaya devam etmekte yükümlüdür.

İşveren, yetkili icra organları, yerel özerk-hükümetler ve grev önderliği birimi, grev süresince kamu düzenini, işletmenin (bağlı kuruluşunun, temsilcilik ofisinin, diğer ayrı münferit yapısal departmanının) ve çalışanların mal güvenliğini sağlamak, insanların yaşamına ve sağlığına yönelik tehditleri önlemek ve ayrıca faaliyeti askıya alınan makine ve teçhizatın çalışır durumda kalmasını sağlamak için mümkün olan her türlü mümeliyeti almaktır yükümlüdür.

Faaliyetleri insanların güvenliği, sağlığı ve temel kamu çıkarları ile bağlantılı olan işletmelerde, ibrahların bağlı kuruluşlarında, temsilcilik ofislerinde ve diğer münferit



yapısal departmanlarında ifâ olunması gereken asgarî işlerin (hizmetlerin) listesi, ilgili Tüm Rusya İşçi sendikaları ile yapılacak anlaşmaya göre, sektörün ilgili dalındaki (alt dalındaki) faaliyetlerin koordinasyonu ve yönetimi için yetkilendirilmiş federal icra organı tarafından sektörün her dalı (alt dalı) için düzenlenir ve onaylanır. Sektörün herhangi bir dalında (alt dalında) birden fazla Tüm Rusya İşçi sendikası bulunması durumunda, ifâ olunması gereken asgarî işlerin (hizmetlerin) listesi, sektörün o dalında (alt dalında) bulunan Tüm Rus İşçi sendikalarının her biri ile mutabakata varılarak onaylanır. İfâ olunması gereken asgarî işlerin (hizmetlerin) belirlenmesine ve onaylanması yönelik düzen ve usul Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

Rusya Federasyonu halklarının yetkili icra organları, ilgili federal yetkili icra organları tarafından düzenlenen ve onaylanan ifâ olunması gereken işler (hizmetler) listeleri esas alarak ve işçi sendikası örgütlerinin teritorial birlikleri (İşçi sendikası birlikleri) ile anlaşarak, ilgili Rusya Federasyonu halkın teritorial bölgesinde ifâ olunması gereken asgarî işlerin (hizmetlerin) bölgesel listeleri düzenler ve onaylar.

Bir işletmede, bağlı kuruluşunda, temsilcilik ofisinde veya diğer münferit yapısal departmanında ifâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler), ifâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler) listesi esas alınarak, grev çağrısı kararından itibaren beş gün içinde toplu iş uyuşmazlığı taraflarının yerel özerk-hükümetle birlikte mutabakatıyla belirlenecektir. Bir işletmede, bağlı kuruluşunda, temsilcilik ofisinde veya diğer münferit yapısal departmanında ifâ olunması gereken asgarî işlerin (hizmetlerin) sivillerin yaşamına veya sağlığına yönelik bir tehdidin bertaraf edilebilmesi için gerekli olması gereklidir. İfâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler) listesinde yer almayan işler (hizmetler) bir işletmede, bağlı kuruluşunda, temsilcilik ofisinde veya diğer münferit yapısal departmanında ifâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler) kapsamına alınamaz.

Anlaşmaya varılamaması durumunda, işletmede, bağlı kuruluşunda, temsilcilik ofisinde veya diğer münferit yapısal departmanında ifâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler) ilgili Rusya Federasyonu halkın yetkili icra organı tarafından belirlenir.

Ilgili Rusya Federasyonu halkı yetkili icra organının işletmede, bağlı kuruluşunda, temsilcilik ofisinde veya diğer münferit yapısal departmanında ifâ olunması gereken asgarî işler (hizmetler) ile ilgili olarak alacağı karara toplu iş uyuşmazlığı taraflarınca itiraz edilebilir.

İfâ olunması gereken asgarî işlerin (hizmetlerin) ifâ olunmaması durumunda, grev yasası kabul edilir.

Madde 413. Yasadışı grevler

Rusya Federasyonu Anayasası'nın 55inci maddesine göre aşağıdaki kurum ve durumlarda grev yapılması yasadışı kabul edilir ve yapılmasına izin verilmmez:

- a) askerî operasyon veya acil durum veya olağanüstü hâl mevzuatı uyarınca özel prosedür döneminde; Rusya Federasyonu silahlı kuvvetlerinin organlarında ve kumandasında, ülke savunmasını ve Devlet güvenliğini sağlayan, onarım-kurtarma, arama-kurtarma ve yangın önleme operasyonları yapan askerî, paramilitär veya diğer oluşum ve kuruluşlarda, kolluk kuvvetlerinde; son derece tehlikeli tesisler veya makamlarla istigal eden işletmelerde, ilk yardım ambulansı istasyonlarında,



b) grev yapılmasının ülkenin savunmasını ve güvenliğini ve halkın yaşamını ve sağlığını tehdit etmesi durumunda (enerji, ısı, su, gaz temin eden işletmeler ile hava, demiryolu ve suyolu taşımacılığı işletmeleri gibi) önemli kamu hizmetleri organlarında.

Grev hakkı federal yasalarla sınırlanılabılır.

Grev, toplu iş uyuşmazlığının şartları, giderilmesine dönül düzen ve usul ile gereklilikler dikkate alınmadan ilân edildiği takdirde yasadışı kabul edilir.

Grevin yasadışı olduğuna dair karar, işverenin veya savcının talebi üzerine, cumhuriyetlerin yüksek mahkemeleri, territorial mahkemeler, bölge mahkemeleri, yerel federal mahkemeler, özerk bölgelerin ve özerk çevrelerin mahkemeleri tarafından verilir.

Mahkeme kararı, grev önderliği birimi tarafından greve katılanlara derhal bildirilecek ve çalışanlar da bilgilendirilecektir.

Grevin yasadışı olduğuna dair mahkeme kararı ilâmından sonra derhal uygulamaya konacaktır. Çalışanlar grevi sona erdirecek ve kararının bir kopyasının grev önderliği birimine verildiği günün ertesinde işe dönülecektir.

İnsan yaşamı ve sağlığına yönelik doğrudan bir tehdit mevcut olması durumunda, mahkeme, henüz başlamamış grevleri 30 güne kadar erteleme, hâlen devam etmekte olan grevleri de aynı süreyle durdurma hakkına sahiptir.

Rusya Federasyonu'nun veya territorial sahasının bir bölümünün çıkarları için hayatı önem taşıyan durumlarda, Rusya Federasyonu Hükümeti, ilgili mahkeme tarafından karar verilene kadar, ancak on takvim gününü geçmemek üzere bir grevi askıya alma hakkına sahiptir.

Bu maddenin I'inci ve II'nci fikraları uyarınca grev yapılamayan durumlarda, toplu iş uyuşmazlığının çözümlenmesine yönelik karar Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından on gün içinde verilir.

Madde 414. Çalışanlara grev yapılmasıyla bağlantılı olarak sağlanacak güvenceler ve yasal koşullar

Bir çalışanın greve katılması, bu Kanun'un 413üncü maddesinin altıncı fikrası uyarınca, grevi sona erdirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumu dışında, iş disiplininin ihlâli veya iş sözleşmesinin feshi için bir gerekçe olarak kabul edilemez.

Bu Kanun'un 413üncü maddesinin altıncı fikrasında belirtilen durumlar dışında, greve katılan çalışanlara disiplin cezası uygulanması yasaktır.

Grev süresince çalışanların işyerleri ve mevkileri muhafaza edilir.

İşveren, ifâsi zorunlu asgarî işleri (hizmetleri) yerine getiren çalışanlar hariç, grev süresi boyunca çalışanlara ücret ödememe hakkına sahiptir.

Toplu iş uyuşmazlığının çözümlenmesi sırasında yapılan bir toplu sözleşme, anlaşma veya anlaşmalar, greve katılan işçilere tazminat ödenmesini sağlayabilir.



Greve katılmayan ancak grev nedeniyle işlerini yapamayan ve bu yüzden ücretlerinin ödenmemeye başlandığını yazılı olarak beyan eden çalışanlara, bunda kendilerinin bir kusuru olmaması nedeniyle bu Kanun'da öngördüğü şekilde ve miktarda ücret ödemesi yapılır. İşveren, bu çalışanları bu Kanun'da belirtildiği şekilde başka bir işe nakletme hakkına sahiptir.

Toplu iş uyuşmazlığının çözümlenmesi sırasında yapılan bir toplu sözleşme, anlaşma veya anlaşmalar, greve katılmayan çalışanlara bu Kanun'da öngörlenden daha avantajlı faydalar sağlayabilir.

Madde 415. Lokavt yasağı

Lokavt (çalışanların toplu iş uyuşmazlığıyla veya greve katılımlarıyla bağlantılı olarak işverenin inisiyatifiyle işten çıkarılması), grev de dahil olmak üzere toplu bir iş uyuşmazlığının çözümlenmesi süresi boyunca yasaktır.

Madde 416. Uzlaşturma prosedüründen kaçınılması ve uzlaşturma prosedürü sonucu yapılan anlaşmanın yerine getirilmemesi durumunda sorumluluk

Çalışanların taleplerini almaktan ve uzlaşturma prosedürlerine katılmaktan kaçınan, çalışanlara taleplerini öne sürebilmeleri veya grev ilân edebilmeleri amacıyla genel kurul toplantı (konferans) düzenlemek için mekân sağlamayan veya grev yapmalarını engelleyen işveren temsilcileri, bu Kanun uyarınca disiplin sorumluluğuna veya Rusya Federasyonu'nun idarî suçlarla ilgili mevzuatında belirlendiği şekilde idarî sorumluluğa tâbidir.

Uzlaşturma prosedürleri sonucunda yapılan anlaşma kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmemesinde kusurlu olan işveren ve çalışan temsilcileri Rusya Federasyonu'nun idarî suçlarla ilgili mevzuatında belirlendiği şekilde idarî sorumluluğa tâbidir.

Madde 417. Çalışanların yasadışı grevlere yönelik sorumlulukları

Grevin yasadışı olduğuna veya grevin ertelendiğine veya durdurulduğuna dair mahkeme kararının grev önderliği birimine tebliğ edildiği günden itibaren greve başlayan veya greve son vermeyen çalışanlara iş disiplinine aykırılık suçundan disiplin cezası verilebilir.

Çalışanları temsil eden kurul, grevin yasadışı olduğuna dair karar verildikten sonra grev ilân ederse ve devam eden bir grevi durdurmazsa, yasadışı grevin işverene verdiği zararları mahkeme tarafından belirlenen tutarda ve masrafları kendisine ait olmak üzere tazmin etmekte yükümlü olur.

Madde 418. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi sürecinde doküman düzenlenmesi

Toplu iş uyuşmazlığı taraflarının eylemleri, uyuşmazlığın çözümlenmesi ile ilgili olarak yapılan anlaşmalar ve alınan tavsiyeler, toplu iş uyuşmazlığı taraflarının temsilcileri, uzlaşturma komisyonları ve grevi yürüten kurul tarafından protokole bağlanır.

FASIL 62. İŞ MEVZUATININ VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER NORMATİF YASAL AKTLARIN İHLALİ HÂLİNDE SORUMLULUK



Madde 419. İş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktların ihlâline yönelik sorumluluğun sınıflandırılması

İş mevzuatını ve iş hukuku normlarını içeren diğer normatif yasal aktları ihlâlden suçu bulunan kişiler, bu Kanun'da öngörüldüğü şekilde disiplin cezası sorumluluğuna ve ayrıca federal yasalarda belirlenen düzen ve usule uygun olarak medenî hukuk, idare ve ceza hukuku sorumluluğa tabidir.

BÖLÜM ALTı

KISIM XIV. NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 420. Bu Kanun'un yürürlük tarihi

Bu Kanun 1 Şubat 2002 tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 421. Bu Kanun'un 133üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen taban emek bedelinin (taban ücretin) uygulanmasına ilişkin düzen ve usulü ile koşullar

Bu Kanun'un 133üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen taban emek bedelinin (taban ücretin) belirlenmesine ilişkin usul ve koşullar federal yasalarla belirlenir.

Madde 422. Belirli normatif aktların yürürlükten kaldırılması

1 Şubat 2002'den itibaren aşağıdakiler yürürlükten kaldırılmıştır:

- Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti (RSFSC) İş Kanunu; "RSFSC İş Kanunu'nun Onaylanması Hakkındaki" 9 Aralık 1971 tarihli Kanun ile onaylanmıştır (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1971, N 50, md. 1007)
- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidyumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nun Yürürlüğe Konma Şekli Hakkındaki" 15 Mart 1972 tarihli Kararnamesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1972, No. 12, md. 301)
- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidyumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nun 240inci Maddesinin Değiştirilmesi Hakkındaki" 20 Eylül 1973 tarihli Kararnamesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1973, No. 39, md. 825)
- "RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidyumu'nun RSFSC'nin Mevcut Yasalarında Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki Kararnamesi'nin Onaylanması Hakkındaki" 19 Aralık 1973 tarihli RSFSC Aktı'nın (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1973, No. 51, md. 1110) RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidyumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nun 240inci Maddesinin Değiştirilmesi Hakkındaki" 20 Eylül 1973 tarihli Kararnamesi'nin Onaylanması Dair Kısımları
- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidyumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 23 Temmuz 1974 tarihli Kararnamesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1974, No. 30, md. 806)
- "RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidyumu'nun RSFSC'nin Mevcut Yasalarında Değişiklik ve İlâveler Yapılması Hakkındaki Kararnamesi'nin Onaylanması Hakkındaki" 2 Ağustos 1974 tarihli RSFSC Aktı'nın (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1974, No. 32, md. 854) RSFSC Yüksek Sovyet Prezidyumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklik ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 23 Temmuz 1974 tarihli Kararnamesi'nin Onaylanması Dair Kısımları



- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu'nun "RSFSC'nin Bazı Normatif Aktlarında Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 28 Mayıs 1986 tarihli Kararnamesi'nin IV. Bölümü (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1986, No. 23, md. 638)
- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu'nun "Çocuk Nafakası Ödenmesi Prosedüründe Bazı Değişiklikler Yapılması Hakkındaki" 19 Kasım 1986 tarihli Kararnamesi'nin 1inci Paragrafi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1986, No. 48, md. 1397)
- "RSFSC'nin Bazı Normatif Aktlarında Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 7 Temmuz 1987 tarihli RSFSC Aktı'nın 2nci Maddesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1987, No. 29, md. 1060)
- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 29 Eylül 1987 tarihli Kararnamesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1987, No. 40, md. 1410)
- "RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu Kararnamesi'nin Onaylanması Hakkındaki" 30 Ekim 1987 tarihli RSFSC Aktı'nın (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1987, No. 45, md. 1553) RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 29 Eylül 1987 tarihli Kararnamesi'nin Onaylanması Dair Kısımları
- RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 5 Şubat 1988 tarihli Kararnamesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1988, No. 6, md. 168)
- RSFSC Yüksek Sovyet Prezidiumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklik ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 31 Mart 1988 tarihli Kararnamesi (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1988, No. 14, md. 395)
- "RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Prezidiumu Kararnamesi'nin Onaylanması Hakkındaki" 20 Nisan 1988 tarihli RSFSC Aktı'nın (RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1988, No. 17, md. 541) RSFSC Yüksek Sovyet Prezidiumu'nun "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 5 Şubat 1988 tarihli Kararnamesi'nin ve "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 31 Mart 1988 tarihli Kararnamesi'nin Onaylanması Dair Kısımları
- "İşçilere Yönelik Sosyal Korumanın Arttırılması Hakkındaki" 19 Nisan 1991 tarihli RSFSC Aktı (RSFSC Halk Temsilcileri Kongresi ve RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1991, No. 1)
- "İşçilere Yönelik Sosyal Korumanın Arttırılması Hakkındaki RSFSC Aktı'nın Yürürlüğe Konmasına Yönelik Düzen ve Usul Hakkındaki" 19 Nisan 1991 tarihli ve No. 1029-I sayılı RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Kararı (RSFSC Halk Temsilcileri Kongresi ve RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1991, No. 17, md. 507)
- "Asgarî Ücretin Arttırılması Hakkındaki" 6 Aralık 1991 tarihli ve No. 1991-I sayılı RSFSC Aktı'nın 3üncü Maddesi (RSFSC Halk Temsilcileri Kongresi ve RSFSC Yüksek Sovyet Konseyi Bülteni, 1991, No. 51, md. 1797)
- "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklik Yapılması Hakkındaki" 12 Mart 1992 tarihli ve No. 2502-I sayılı Rusya Federasyonu Aktı (Rusya Federasyonu Halk Temsilcileri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Konseyi Bülteni, 1992, No. 14, md. 712)
- "RSFSC İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 25 Eylül 1992 tarihli ve No. 3543-I sayılı Rusya Federasyonu Aktı (Rusya Federasyonu Halk Temsilcileri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Konseyi Bülteni, 1992, No. 44, md. 2254)
- "RSFSC İş Kanunu'nun 65inci Maddesine İlâve Yapılması Hakkındaki" 22 Aralık 1992 tarihli ve No. 4176-I sayılı Rusya Federasyonu Aktı (Rusya Federasyonu



Halk Temsilcileri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Konseyi Bülteni, 1993, No. 1, md. 16)

- "Asgari Ücret Hakkındaki" 30 Mart 1993 tarihli ve No. 4693-I sayılı Rusya Federasyonu Akı'nın 5inci Maddesi (Rusya Federasyonu Halk Temsilcileri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Konseyi Bülteni, 1993, No. 16, md. 553)
- "Rusya Federasyonu'nun Bazı Normatif Aktlarında, "Servisçi Statüsü Hakkındaki" Rusya Federasyonu Akı'nın Yürürlüğe Konması İle Bağlılı Olarak Değişiklikler ve İlaveler Yapılması Hakkındaki" 27 Ocak 1995 tarihli ve No. 10-?? sayılı Federal Yasa'nın 1inci Maddesinin 2nci Fıkrası (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1995, No. 5, md. 346)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 1631inci Maddesinde Değişiklik Yapılması Hakkındaki" 15 Şubat 1995 tarihli ve No. 14-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1995, No. 8, md. 599)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda, Rusya Federasyonu'nun İşgünün Korunmasına Yönelik Mezvuatının Esaslarında, RSFSC İdarî İhlâller Kanunu'nda ve RSFSC Ceza Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 18 Temmuz 1995 tarihli ve No. 109-?? sayılı Federal Yasa'nın 1inci Maddesi (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1995, No. 30, md. 2865)
- "Rusya Federasyonu'nun Bazı Normatif Aktlarında, "Çocuklu Vatandaşların Refahı Hakkındaki" Federal Yasa'nın Yürürlüğe Konması İle Bağlılı Olarak Değişiklikler ve İlaveler Yapılması Hakkındaki" 24 Ağustos 1995 tarihli ve No. 152-?? sayılı Federal Yasa'nın 1inci Maddesi
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 24 Kasım 1995 tarihli ve No. 182-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1995, No. 48, md. 4564)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 24 Kasım 1996 tarihli ve No. 131-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1996, No. 49, md. 5490)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 213Üncü Maddesinin Değiştirilmesi Hakkındaki" 17 Mart 1997 ve No. 59-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1997, No. 12, md. 1382)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 15inci Maddesinin Değiştirilmesi Hakkındaki" 6 Mayıs 1998 ve No. 69-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1998, No. 19, md. 2065)
- "İş Sahalarındaki İş Kazalarına Ve Meslekî Hastalıklara Karşı Zorunlu Sosyal Sigorta Hakkındaki" 24 Temmuz 1998 ve No. 125-?? sayılı Federal Yasa'nın 30uncu Maddesinin 1inci Fıkrası (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1998, No. 31, md. 3803)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 235inci Maddesinde Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 31 Temmuz 1998 tarihli ve No. 139-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1998, No. 31, md. 3817)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda Değişiklikler ve İlâveler Yapılması Hakkındaki" 30 Nisan 1999 tarihli ve No. 84-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 1999, No. 18, md. 2210)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 251inci Maddesine İlâve ve Rusya Federasyonu'nun "Uzak Kuzey Bölgelerinde Ve Muadili Yerlerde Çalışan Ve Yaşayan Kişi'lere Kamu Tarafından Sağlanacak Güvenceler İle Ödenecek Tazminat Ve Telâfliler Hakkındaki" Akı'nın 231inci Maddeyle Yapılacak İlâve Hakkındaki" 27 Aralık 2000 tarihli ve No. 151-?? sayılı Federal Yasa'nın 1inci Maddesi (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 2001, No. 1, md. 3)



- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 65inci Maddesine İlâve Yapması Hakkındaki" 18 Ocak 2001 tarihli ve No. 2-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 2001, No. 4, md. 274)
- "Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 168inci Maddesinde Değişiklik Yapması Hakkındaki" 10 Temmuz 2001 tarihli ve No. 90-?? sayılı Federal Yasa (Rusya Federasyonu Yasalar Kitabı, 2001, No. 29, md. 2945).

Rusya Federasyonu teritoryal sahasında hâlen yürürlükte bulunan mevcut yasalar ve diğer normatif yasal aktlar, bu Kanun'la uyumlaştırılmaya tâbidir.

Madde 423. Bazı yasaların ve diğer normatif yasal aktların uygulanması

Rusya Federasyonu teritoryal sahasında hâlen yürürlükte bulunan mevcut yasalar ve diğer normatif yasal aktlar, bu Kanun'la uyumlaştırılana kadar, Rusya Federasyonu'nun yasaları ve diğer normatif yasal aktları ile eski Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti (RSFSC)'nın Rusya Federasyonu teritoryal sahası dâhilinde merî olan yasaları ve diğer düzenleyici normatif yasal aktları, bu Kanun'a aykırı olmadıkları sürece, Rusya Federasyonu Anayasası'nın ve Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti (RSFSC) Yüksek Sovyet Konseyi'nin "Bağımsız Devletler Topluluğu'nun Kurulmasına İlişkin Anlaşmanın Onaylanması Hakkındaki" 12 Aralık 1991 tarihli ve N 2014-1 sayılı Kararı'nın öngördüğü sınırlar ve usul dâhilinde uygulanır.

Bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce Rusya Federasyonu Başkanı'nın, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin normatif yasal aktları ile önceki Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti (RSFSC) Hükümetinin Rusya Federasyonu teritoryal sahasında uygulanan ve bu Kanun'a göre yalnızca federal yasalara tâbi olabilen kararnameleri, ilgili federal yasaların yürürlüğe girmesine kadar geçerli kalır.

Madde 424. Bu Kanun'un, yürürlüğe girmesinden önceki ve sonraki hukuki ilişkilere uygulanması

Bu Kanun, yürürlüğe girmesinden sonra kurulan hukuki ilişkilere uygulanır.

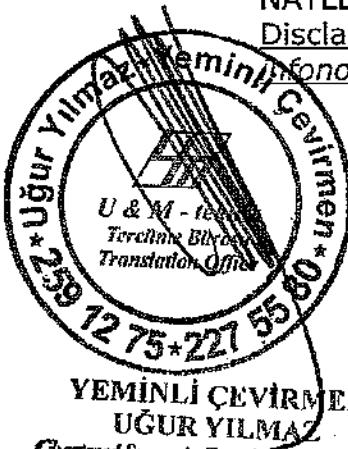
Bir hukuki ilişki bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce kurulmuşsa, o zaman bu Kanun, o hukuki ilişkide sadece bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra doğan hak ve yükümlülükler bakımından uygulanır.

Rusya Federasyonu
Başkanı
V. Putin

Moskova, Kremlin
30 Aralık 2001
No. 197-FZ

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization/ILO)
NATLEX veritabanı

Disclaimer
fonorm@ilo.org



YEMİNLİ ÇEVİRMEN
ÜĞUR YILMAZ
Chartered Sworn-in Translator

Russian Federation

LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001

(Federal Law No. 197-FZ of 2001)

PART ONE

SECTION I. GENERAL PROVISIONS

CHAPTER 1. BASIC PRINCIPLES OF THE LABOR LAW

CHAPTER 2. LABOR RELATIONS, PARTIES TO LABOR RELATIONS, GROUNDS FOR ACCRUAL OF LABOR RELATIONS

PART TWO

SECTION II. SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SPHERE OF LABOR

CHAPTER 3. GENERAL CONCEPTS

CHAPTER 4. REPRESENTATIVES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

CHAPTER 5. SOCIAL PARTNERSHIP BODIES

CHAPTER 6. COLLECTIVE BARGAINING

CHAPTER 7. COLLECTIVE CONTRACTS AND AGREEMENTS

CHAPTER 8. EMPLOYEES' PARTICIPATION IN MANAGING ORGANIZATIONS

CHAPTER 9. LIABILITY OF THE PARTIES TO THE SOCIAL PARTNERSHIP

PART THREE

SECTION III. LABOR CONTRACT

CHAPTER 10. GENERAL PROVISIONS

CHAPTER 11. CONCLUSION OF THE LABOR CONTRACT

CHAPTER 12. MODIFICATION OF A LABOR AGREEMENT

CHAPTER 13. TERMINATION OF A LABOR AGREEMENT

CHAPTER 14. PROTECTION OF PERSONAL INFORMATION OF AN EMPLOYEE

SECTION IV. WORKING TIME

CHAPTER 15. GENERAL STATEMENTS

CHAPTER 16. WORKING TIME ROUTINE

SECTION V. TIME OF REST

CHAPTER 17. GENERAL STATEMENTS

CHAPTER 18. BREAKS IN WORK, DAYS OFF AND NON-WORKING HOLIDAYS

CHAPTER 19. LEAVE

SECTION VI. RATE SETTING AND REMUNERATION OF LABOUR

CHAPTER 20. GENERAL STATEMENTS

CHAPTER 21. WAGES

CHAPTER 22. RATING OF WORK

SECTION VII. QUARANTEES AND COMPENSATIONS

CHAPTER 23. GENERAL STATEMENTS

**CHAPTER 24. GUARANTEES AT SENDING EMPLOYEES ON BUSINESS TRIPS
AND RELOCATION**

**CHAPTER 25. GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR THE EMPLOYEES
WHEN PERFORMING THEIR STATE OR SOCIAL DUTIES**

**CHAPTER 26. GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR THE EMPLOYEES
COMBINING WORK AND STUDY**

**CHAPTER 27. GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR THE EMPLOYEES ON
CANCELLING THE LABOUR CONTRACT**

CHAPTER 28. OTHER GUARANTEES AND COMPENSATIONS

SECTION VIII. LABOUR ROUTINE, LABOUR DISCIPLINE

CHAPTER 29. GENERAL STATEMENTS

CHAPTER 30. LABOR DISCIPLINE

**SECTION IX. PROFESSIONAL TRAINING, RETRAINING, AND PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF EMPLOYEES**

CHAPTER 31. GENERAL STIPULATIONS

CHAPTER 32. TRAINING AGREEMENT

SECTION X. LABOR SAFETY

CHAPTER 33. GENERAL STIPULATIONS

CHAPTER 34. LABOR SAFETY REQUIREMENTS

CHAPTER 35. ORGANIZATION OF LABOR PROTECTION

CHAPTER 36. ASSURANCE OF EMPLOYEES' RIGHTS TO LABOR PROTECTION

**SECTION XI. MATERIAL RESPONSIBILITY OF THE PARTIES TO THE
EMPLOYMENT CONTRACT**

CHAPTER 37. GENERAL PROVISIONS

CHAPTER 38. LIABILITY OF AN EMPLOYER TO AN EMPLOYEE

CHAPTER 39. LIABILITY OF EMPLOYEE

PART FOUR

**SECTION XII. SPECIAL PROCEDURES OF WORK MANAGEMENT FOR
PARTICULAR JOBS**

CHAPTER 40. GENERAL ARTICLES

**CHAPTER 41. SPECIAL PROCEDURES FOR FEMALE EMPLOYEES AND
EMPLOYEES WITH FAMILY LIABILITY**

**CHAPTER 42. SPECIAL PROCEDURES FOR EMPLOYEES AT THE AGE UNDER 18
YEARS OLD**

**CHAPTER 43. SPECIAL PROCEDURES FOR A HEAD OF ORGANIZATION AND
MEMBERS OF PLURAL EXECUTIVE**

CHAPTER 44. SPECIAL PROCEDURES FOR OFF-HOUR EMPLOYEES

**CHAPTER 45. SPECIAL PROCEDURES FOR THE EMPLOYEES WHO CONCLUDED
A LABOR CONTRACT FOR TWO MONTHS**

CHAPTER 46. SPECIAL PROCEDURES FOR SEASONAL EMPLOYEES

CHAPTER 47. SPECIAL PROCEDURES FOR SHIFT WORKERS

**CHAPTER 48. SPECIAL PROCEDURES FOR EMPLOYEES WORKING FOR
INDIVIDUAL EMPLOYERS**

CHAPTER 49. SPECIAL PROCEDURES FOR OUTWORKERS

CHAPTER 50. LABOR OF EMPLOYEES WORKING IN THE FAR NORTH REGIONS AND EQUIVALENT AREAS

CHAPTER 51. SPECIAL PROCEDURES FOR TRANSPORT WORKERS

CHAPTER 52. SPECIAL PROCEDURES FOR EDUCATIONAL EMPLOYEES

CHAPTER 53. SPECIAL PROCEDURES FOR THE EMPLOYEES SENT TO WORK IN DIPLOMATIC REPRESENTATIONS AND CONSULAR OFFICES OF THE RUSSIAN FEDERATION AS WELL AS REPRESENTATIONS OF FEDERAL EXECUTIVE BODIES AND PUBLIC INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION ABROAD

CHAPTER 54. SPECIAL PROCEDURES FOR EMPLOYEES OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS

CHAPTER 55. FACTORS, REGULATING LABOR CONDITIONS OF OTHER CATEGORIES OF EMPLOYEES.

PART FIVE

SECTION XIII. PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES. RESOLUTION OF LABOR DISPUTES. RESPONSIBILITY FOR THE INFRINGEMENT OF THE LABOR CODE.

CHAPTER 56. GENERAL PROVISIONS.

CHAPTER 57. STATE SUPERVISION AND CONTROL OVER THE OBSERVANCE OF THE LABOR CODE AND OTHER LEGAL ACTS, CONTAINING LABOR REGULATIONS

CHAPTER 58. PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES BY TRADE UNIONS

CHAPTER 59. PROTECTION OF LABOR RIGHTS BY EMPLOYEES THEMSELVES

CHAPTER 60. PROCESSING OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

CHAPTER 61. CONSIDERATION OF COLLECTIVE INDUSTRIAL DISPUTES

CHAPTER 62. RESPONSIBILITY FOR BREACH OF THE LABOUR LEGISLATION AND OTHER STANDARD ACTS OF THE LABOUR LAW

PART SIX

SECTION XIV. FINAL PROVISIONS

Passed by the State Duma on December 21, 2001

Approved by the Federation Council on December 26, 2001

In force from February 2002

PART ONE

SECTION I. GENERAL PROVISIONS

CHAPTER 1. BASIC PRINCIPLES OF THE LABOR LAW

Article 1. Purposes and objectives of the labor law

The purposes of the labor law shall be setting official state guarantees of the labor rights and freedoms of the nationals, creating favorable conditions for work, protecting rights and interests of employees and employers.

The main objectives of the labor law shall be creating the necessary legal conditions for achieving an optimal harmonization of the parties to labor relations' interests, the state's interests as well as legal regulation of labor relations and other relations directly linked to them as for:

- organization of labor and management of labor;
- job placement with a specific employer;
- professional training, re-training and skill improvement of employees directly at a certain employer's facilities;
- social partnership, collective bargaining, concluding collective contracts and agreements;
- participation of employees and of labor unions in determining working conditions and in applying the labor law in the cases stipulated by the law;
- material liability of employers and employees in the sphere of labor;
- surveillance and control (including control by labor unions) of compliance with the labor law (including the law on occupational safety);
- settlement of labor disputes.

Article 2. Main principles of legal regulation of labor relations and other relations directly linked to them

Based on the generally accepted principles and norms of international law and pursuant to the Russian Federation Constitution the main principles of legal regulation of labor relations and other relations directly linked to them shall be recognized as:

- freedom of labor, including the right to work which everyone shall freely choose or freely agree to, the right to dispose of one's capacity for work, choose trade or profession and the kind of activities;
- prohibition of forced labor and discrimination in the sphere of labor;
- protection against unemployment and assistance in job placement;
- safeguarding the right of every employee to equitable work conditions, including the work conditions meeting safety and health requirements, the right to rest and leisure, including limitations of working hours, provision of daily rest, days-off and non-working holidays, paid annual vacations;
- equality of employees' rights and opportunities;
- safeguarding the right of every employee to timely and complete payment of equitable wages ensuring the decent human sustenance for himself/herself and his/her family and not being lower than the minimal wage set by the federal laws;

- safeguarding employees' opportunities, without any discrimination, for career advancement with account for work performance, skills and the job seniority as well as for professional training, re-training and skill improvement;
- safeguarding the employees' and employers' right of association for protection of their rights and interests, including the right of employees to organize labor unions and join them;
- safeguarding the right of employees to participate in the organization's management in the forms stipulated by law;
- combining state and contractual regulation of labor relations and other relations directly linked to them;
- social partnership which includes the right of employees, employers, their associations to participate in contractual regulation of labor relations and other relations directly linked to them;
- liability for damage to the employee caused by his/her performance of work duties;
- establishing official state guarantees on safeguarding rights of employees and employers, exercising official state surveillance and control of compliance with them;
- safeguarding everyone's right to official state protection of his/her labor rights and freedoms, including by judicial process;
- safeguarding the right to settlement of individual and collective labor disputes as well as the right to strike in the manner set by this Code and other federal laws;
- duties of the parties to a labor contract to honor the terms and conditions of the contract agreed upon, including the right of the employer to require the employees to perform their work duties and take proper care of the employer's property and the right of employees to require the employer to honor its duties and liabilities concerning the employees, the labor laws and other acts containing the labor law norms;
- safeguarding the right of labor union representative to exercise labor union control of compliance with the labor laws and other acts containing the labor law norms;
- safeguarding the right of employees to protection of their dignity in the framework of their labor activities;
- safeguarding the right to mandatory social insurance for employees.

Article 3. Prohibition of discrimination in the sphere of labor

Everyone shall have equal opportunities to realize his/her labor rights.

No one can be constrained in his/her labor rights and freedoms or get any advantages irrespective of sex, race, color of skin, nationality, language, origins, property, social or position status, age, domicile, religious beliefs, political convictions, affiliation or non-affiliation with public associations as well as other factors not relevant to professional qualities of the employee.

Establishment of distinctions, exceptions, preferences as well as limitation of employees' rights which are determined by the requirements inherent in a specific kind of work as set by federal laws or caused by especial attention of the state to the persons requiring increased social and legal protection shall not be deemed discrimination.

The persons considering themselves to be discriminated against in the sphere of labor shall be entitled to petition the federal labor inspectorate bodies and/or courts applying for restoration of their violated rights, compensation of the material loss and redress of the moral damage.

Article 4. Prohibition of forced labor

Forced labor shall be prohibited.

The forced labor shall be performance of work under duress by menaces of applying some penalty (violent act), including:

- in order to maintain labor discipline;
- as a retributive step for participating in a strike;
- as a means of mobilizing and using labor force for the purpose of economic development;
- as a penalty for holding or expressing the political beliefs contrary to the established political, social or economic system;
- as a discriminatory measure on the grounds of race, social, national or religious status.

The forced labor shall include:

- disregard of set dates for payment of wages as well as their incomplete payment;
- the employer requiring the employee to perform his/her work duties when the employee is not provided with group or individual protection means or the work is hazardous to the employee's life or health.

For the purpose of this Code the forced labor shall not include:

- the work whose performance is required by the law on military duty and military service or the alternative civil service in lieu of it;
- the work performed in the conditions of an emergency situation, in other words, in cases of the declared state of emergency or martial law, of a disaster or a threat of disaster (fires, floods, hunger, earthquakes, intense epidemics or epizootics) as well as in other situations threatening life or normal living conditions of the whole population or its part;
- the work performed pursuant to the final court verdict under supervision of the official state bodies responsible for enforcing laws at serving sentences.

Article 5. Labor laws and other normative legal acts containing labor law norms

Labor relations and other relations directly linked to them shall be regulated, pursuant to the Russian Federation Constitution, federal constitutional laws, by the labor laws (including the law on occupational safety) and other normative legal acts containing the labor law norms:

- this Code;
- other federal laws;
- decrees of the Russian Federation President;

- resolutions of the Russian Federation Government and normative legal acts of federal executive authority bodies;
- constitutions (charters), laws and other normative legal acts of the Russian Federation subjects;
- acts of local self-government bodies and local normative acts containing the labor law norms.

The labor law norms contained in other laws shall comply with this Code.

Decrees of the Russian Federation President containing the labor law norms shall not be in conflict with this Code and other federal laws.

Resolutions of the Russian Federation Government containing the labor law norms shall not be in conflict with this Code, other federal laws and decrees of the Russian Federation President.

Normative legal acts of federal executive authority bodies containing the labor law norms shall not be in conflict with this Code, other federal laws, decrees of the Russian Federation President and resolutions of the Russian Federation Government.

Laws and other normative legal acts of the Russian Federation subjects containing the labor law norms shall not be in conflict with this Code, other federal laws, decrees of the Russian Federation President, resolutions of the Russian Federation Government and normative legal acts of federal executive authority bodies.

Acts of local self-government bodies and local normative acts containing the labor law norms shall not be in conflict with this Code, other federal laws, decrees of the Russian Federation President, resolutions of the Russian Federation Government, normative legal acts of federal executive authority bodies laws and other normative legal acts of the Russian Federation subjects.

Should there be conflicts between this Code and other federal laws containing the labor law norms, this Code shall apply.

Should a newly adopted federal law be in conflict with this Code, this law shall be applied provided the relevant amendments and addenda are entered in this Code.

Article 6. Division of authority between the federal state authority bodies and state authority bodies of the Russian Federation subjects in the sphere of labor relations and other relations directly linked to them

Jurisdiction of the federal state authority bodies in the sphere of labor relations and other relation directly linked to them shall include adoption of federal laws and other normative legal acts mandatory for application in the whole Russian Federation territory, which set:

- basic directions of the state policy in the sphere of labor relations and other relations directly linked to them;
- basics of the legal regulation of labor relations and other relations directly linked to them;
- the level of labor rights, freedoms and guarantees to employees safeguarded by the state (including additional guarantees for some categories of employees);

- procedures of concluding, amending and terminating labor contracts;
- basics of the social partnership, procedures of collective bargaining, concluding and amending collective contracts and agreements;
- procedures of settling individual and collective labor disputes;
- principles and procedures of exercising the official state surveillance and control of compliance with the laws and other normative legal acts containing the labor law norms as well as the system and competence of the federal state authority bodies exercising said surveillance and control;
- procedures of investigating industrial accidents and occupational diseases;
- the system and procedures of performing the official state expert examination of work conditions and certification of industrial facilities for conformity with occupational safety requirements;
- procedures and conditions of material liability of the parties to the labor contract, including procedures of redressing damage to the employee's life and health inflicted in the course of his/her performance of the work duties;
- types of disciplinary sanctions and procedures of their applications;
- the system of the official state statistical reporting on the matters of labor and occupational safety;
- particulars of the legal regulation of work for some categories of employees.

The state authority bodies of the Russian Federation subjects shall adopt laws and other normative legal acts containing the labor law norms on the matters not included in the jurisdiction of the federal state authority bodies. At that, a higher level of labor rights and guarantees for employees as compared with those set by federal laws and other normative legal acts of the Russian Federation entailing higher budget outlays or reduced budget revenues shall be financed by the corresponding Russian Federation subject.

State authority bodies of the Russian Federation subjects on the matters not covered by federal laws and other normative legal acts of the Russian Federation can pass laws and other normative legal acts containing the labor law norms. Should a federal law or another normative legal act of the Russian Federation on that matter be passed, the law or the other normative legal act of the Russian Federation subject shall be adjusted to the federal law or the other normative legal act of the Russian Federation.

Should a law or another normative legal act of the Russian Federation subject containing the labor law norms be in conflict with this Code or reduce the level of labor rights and guarantees to employees stipulated by this Code or other federal laws, this Code or the other federal law shall apply.

Article 7. Acts of local self-government bodies containing the labor law norms

Local self-government bodies can issue acts containing the labor law norms within the limits of their competence.

Article 8. Local normative acts containing the labor law norms issued by an employer

An employer shall issue local normative acts containing the labor law norms within the limits of its competence in accordance with the laws and other normative legal acts, the collective contract, agreements.

In cases stipulated by this Code, the laws and other normative legal acts, the collective contract the employer, at issuing local normative acts containing the labor law norms, shall take the opinion of the body representing the employees into account.

A collective contract, agreement can stipulate issuance of local normative acts containing the labor law norms by arrangement with the body representing employees.

Local normative acts aggravating the employees' situation as compared with the labor laws, collective contract, agreements or issued without complying with the procedures, stipulated by this Code, of taking into account the opinion of the body representing the employees shall be deemed null and void. Laws or other normative legal acts containing the labor law norms shall apply in such cases.

Article 9. Contractual regulation of labor relations and other relations directly linked to them

In accordance with the labor laws labor relations and other relations directly linked to them can be regulated by employees and employers concluding, amending, appending collective contracts, agreements, labor contracts.

Collective contracts, agreements as well as labor contracts cannot contain terms and conditions reducing the level of rights and guarantees to employees set by the labor laws. Should such terms and conditions be included in a collective contract, agreement or a labor contract, they shall not be applied.

Article 10. Laws, other normative legal acts containing the labor law norms and the international law norms

Generally accepted principles and norms of international law and international treaties of the Russian Federation shall be, pursuant to the Russian Federation Constitution, constituent parts of the Russian Federation legal system.

Should an international treaty of the Russian Federation set the rules differing from those stipulated by laws and other normative legal acts containing the labor law norms, the international treaty norms shall apply.

Article 11. Force of the laws and other normative legal acts containing the labor law norms

This Code, the laws and other normative legal acts containing the labor law norms shall cover all the employees who have concluded a labor contract with the employer.

This Code, the laws and other normative legal acts containing the labor law norms shall be mandatory for application in the whole Russian Federation territory for all employers (legal entities or individuals) irrespective of their organizational and legal status and forms of ownership.

In cases when it has been judicially determined that a civil contract actually regulates labor relations between the employee and the employer, provisions of the labor laws shall be applied to such relations.

In the Russian Federation territory the rules set by this Code, the laws, other normative legal acts containing the labor law norms shall cover labor relations of foreign nationals, stateless persons, organizations established by them or with their participation, of employees at international organizations and foreign legal entities, unless otherwise provided for by a federal law or an international treaty of the Russian Federation.

Particulars of legal regulation of the work of certain categories of employees (organization heads, part-timers, women, persons with family liabilities, young people, civil servants and others) shall be set by this Code and other federal laws.

This Code, the laws and other normative legal acts containing the labor law norms shall not cover the following persons (unless they simultaneously act as employers or their agents):

- military personnel in performing its military duties;
- members of boards of directors (supervisory councils) in organizations (except for the persons concluding a labor contract with that organization);
- persons working under civil contracts;
- other persons as stipulated by federal laws.

Article 12. Validity periods of the laws and other normative legal acts containing the labor law norms

The law or the other normative legal act containing the labor law norms shall come into effect on the day stated in that law or the other normative legal act or in the law or the other normative legal act setting procedures for introducing the act of that kind.

The law or the other normative legal act containing the labor law norms shall cease to be valid due to:

- its expiry;
- coming into force of another act of the equal or higher legal effect;
- abrogation (declaring null and void) of such act by another act of the equal or higher legal effect.

The law or the other normative legal act containing the labor law norms shall not be retroactive and shall be applied to the relations emerging after its coming into effect.

Force of the law or the other normative legal act containing the labor law norms shall cover the relations emerging prior to its coming into effect only in the cases directly stipulated by such act.

Concerning the relations emerging prior to coming into effect of the law or the other normative legal act containing the labor law norms said law or act shall be applied to the rights and liabilities emerging after its coming into effect.

Article 13. Territorial coverage of the laws and other normative legal acts containing the labor law norms

The federal laws and other normative legal acts of the Russian Federation containing the labor law norms shall cover the labor relations and other relations directly linked

to them emerging in the whole territory of the Russian Federation, unless otherwise provided for in such laws and other normative legal acts.

The laws and other normative legal acts of the Russian Federation subjects containing the labor law norms shall be valid within the limits of the relevant subject of the Russian Federation.

The acts of self-government bodies containing the labor law norms shall be valid within the limits of the relevant municipality territory.

Local normative acts of an organization containing the labor law norms shall be valid within the limits of such organization.

Article 14. Calculation of terms and periods

The periods with which this Code links accrual of labor rights and duties shall commence on the calendar date determining the start of said rights and duties' accrual.

The periods with which this Code links cessation of labor rights and duties shall commence on the date following the calendar date determining the cessation of the labor relations.

The terms expressed in years, months, weeks shall expire on the corresponding date of the last year, month or week of the term. Nonworking days shall be included in the terms expressed in calendar weeks or days.

Should the last day of the term fall on a nonworking day, the next working day following it shall be deemed the date of the term expiry.

CHAPTER 2. LABOR RELATIONS, PARTIES TO LABOR RELATIONS, GROUNDS FOR ACCRUAL OF LABOR RELATIONS

Article 15. Labor relations

Labor relations shall be the relations based on an agreement between an employee and an employer on the personal performance by the employee of a work function for payment (work of a certain specialty, with a qualification, in a position), on the employee's compliance with the internal working regulations with the employer providing the working conditions stipulated by the labor law, collective contract, agreements, labor contract.

Article 16. Grounds for accrual of labor relations

Labor relations shall accrue between the employee and the employer on the basis of a labor contract concluded by them in accordance with this Code.

In the cases and the manner which are set by the law, other normative legal act or charter (statute) of an organization the labor relations shall accrue on the basis of a labor contract as a result of:

- election (nomination) to a position;
- competitive selection for a corresponding tenure;

- appointment to a position or confirmation in a position;
- work assignment by the bodies duly authorized by law as a part of a set quota;
- a court ruling on conclusion of the labor contract;
- granting actual access to work with the employer's or its representative's knowledge or on its instructions, irrespective of the proper completion of the labor contract.

Article 17. Labor relations accruing on the basis of a labor contract as a result of election (nomination) to a position

The labor relations on the basis of a labor contract as a result of election (nomination) to a position shall accrue, should election (nomination) to the position presuppose performance of a certain work function by the employee.

Article 18. Labor relations accruing on the basis of a labor contract as a result of the competitive selection

The labor relations on the basis of a labor contract as a result of the competitive selection for a corresponding tenure shall accrue, should the law, other normative legal act of the organization charter (statute) determine the list of tenures subject to the competitive occupation and the procedures of the competitive selection for such tenures.

Article 19. Labor relations accruing on the basis of a labor contract as a result of appointment to a position or confirmation in a position

The labor relations shall accrue on the basis of a labor contract as a result of appointment to a position or confirmation in a position in the cases stipulated by the law, other normative legal act or the organization charter (statute).

Article 20. Parties to labor relations

The parties to labor relations shall be the employee and the employer.

The employee shall be an individual entering labor relations with the employer.

The employer shall be an individual or a legal entity (organization) entering labor relations with the employee. In the cases set by federal laws another subject empowered to conclude labor contracts can act as an employer.

The employer's rights and duties in the labor relations shall be exercised by: the individual acting as the employer, management bodies of the legal entity (organization) or the persons authorized by them in the manner set by the laws, other normative legal acts, founding documents of the legal entity (organization) and local normative acts.

The owner (founder) shall be held additionally liable in the manner set by the law for the obligations incidental to labor relations of the agencies financed in full or in part by the owner (founder).

Article 21. Main rights and duties of the employee

The employee shall be entitled to:

- conclude, amend and terminate the labor contract in the manner and under the terms and conditions set by this Code, other federal laws;
- be provided with the job specified in the labor contract;
- a workplace meeting the conditions set by state labor organization and occupational safety standards and by the collective contract;
- timely and complete payment of wages in accordance with his/her qualification, the job complexity, the quantity and quality of the work performed;
- rest and leisure ensured by setting the normal working time duration, by shorter working time for certain jobs and categories of employees, by providing weekly days-off, nonworking holidays, paid annual leaves;
- complete true information concerning the working conditions and occupational safety requirements in the workplace;
- professional training, re-training and skill improvement in the manner set by this Code, other federal laws;
- association, including the right to organize labor unions and join them in order to protect his/her labor rights, freedoms and legitimate interests;
- participation in managing the organization in the forms stipulated by this Code, other federal laws and the collective contract;
- engage in collective bargaining and conclude collective contracts and agreements through his/her representatives as well as to be informed on implementation of the collective contract, agreements;
- protection of his/her rights, freedoms and legitimate interests in any ways not proscribed by laws;
- settlement of individual and collective labor disputes, including the right to strike in the manner set by this Code, other federal laws;
- redress of the damage inflicted on the employee in connection with his/her performance of the work duties and compensation of the moral damage in the manner set by this Code, other federal laws;
- mandatory social insurance in the cases stipulated by federal laws.

The employee shall:

- perform his/her work duties vested by the labor contract in good faith;
- comply with the internal working regulations of the organization;
- maintain the work discipline;
- fulfill the set work norms;
- meet occupational safety requirements;
- take due care of the employer's and other employees' property;
- immediately inform the employer or his/her direct superior about emerging situations hazardous to human life and health, to the employer's property.

Article 22. Main rights and duties of the employer

The employer shall be entitled to:

- conclude, amend and terminate labor contracts with employees in the manner and under the terms and conditions set by this Code, other federal laws;
- engage in collective bargaining and conclude collective contracts;
- reward employees for their conscientious and efficient performance;
- require from employees fulfillment of their work duties, due care of the employer's and other employees' property, compliance with internal working regulations of the organization;

- invoke disciplinary responsibility and material liability of employees in the manner set by this Code, other federal laws;
- issue local normative acts;
- organize employers' associations in order to represent and protect their interests and join such associations.

The employer shall:

- comply with the laws and other normative legal acts, local normative acts, terms and conditions of the collective contract, agreements and labor contracts;
- provide employees with the jobs specified in the labor contract;
- ensure job safety and conditions meeting occupational safety and health requirements;
- provide employees with the equipment, tools, technical documentation and other means required for performing their work duties;
- ensure equal payment to employees for their labor of equal value;
- pay in full the wages payable to employees on the dates specified by this Code, the collective contract, internal working regulations of the organization, labor contracts;
- engage in collective bargaining as well as conclude collective contracts in the manner set by this Code;
- provide employees' representatives with the complete and true information required for concluding a collective contract, agreements and for control of their implementation;
- timely fulfill directives of the official state surveillance and control bodies, pay fines imposed for violations of the laws, other normative legal acts containing the labor law norms;
- consider communications from relevant labor union bodies, other representatives elected by employees concerning discovered violations of the laws and other normative legal acts containing the labor law norms, take measures to remedy them and inform said bodies and representatives of the measures taken;
- create conditions ensuring employees' participation in managing the organization in the forms stipulated by this Code, other federal laws and the collective contract;
- provide for housekeeping needs of employees linked to performance of their work duties;
- provide mandatory social insurance for employees in the manner set by federal laws;
- redress damage inflicted on employees in the course of performing their work duties and compensate moral damage in the manner and under the conditions set by this Code, federal laws and other normative legal acts;
- meet other obligations stipulated by this Code, federal laws and other normative legal acts containing the labor law norms, by the collective contract, agreements and labor contracts.

PART TWO

SECTION II. SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SPHERE OF LABOR

CHAPTER 3. GENERAL CONCEPTS

Article 23. Social partnership concept

The social partnership shall be a system of relations among employees (representatives of employees), employers (representatives of employers), official state authority bodies, local self-government bodies aimed at ensuring accommodation of employees' and employers' interests on the matters of regulating labor relations and other relations directly linked to them.

Official state authority bodies and local self-government bodies shall be parties to the social partnership in cases when they act as employers or their representatives authorized for such representation by the law or by employers as well as in other cases stipulated by federal laws.

Article 24. Main principles of the social partnership

The main principles of social partnership shall be:

- equality of the parties;
- respect of and regard for interests of the parties;
- commitment of the parties to participate in the contractual relations;
- assistance of the state in strengthening and developing the social partnership on the democratic basis;
- compliance by the parties and their representatives with the laws and other normative legal acts;
- authority of the parties' representatives;
- freedom of choice in discussing matters included in the sphere of labor;
- voluntary nature of the parties' assuming obligations;
- feasibility of the obligations assumed by the parties;
- obligation of honoring collective contracts, agreements;
- control of honoring collective contracts, agreements;
- liability of the parties, their representatives for breach of collective contracts, agreements through their fault.

Article 25. Parties to the social partnership

The parties to the social partnership shall be employees and employers in the persons of their representatives authorized in the set manner.

Article 26. System of the social partnership

The system of the social partnership shall include the following levels:

- the federal level setting the grounds for regulating relations in the sphere of labor in the Russian Federation;
- the regional level setting the grounds for regulating relations in the sphere of labor in a subject of the Russian Federation;
- the industry level setting the grounds for regulating relations in the sphere of labor in an industry (industries);
- the territorial level setting the grounds for regulating relations in the sphere of labor in a municipality;
- the level of an organization setting specific mutual obligations in the sphere of labor between the employees and the employer.

Article 27. Forms of the social partnership

The social partnership shall be practiced in the forms of:

- collective bargaining for preparation of draft collective contracts, agreements and their conclusion;
- mutual consultations (negotiations) on issues of labor relations and other relations directly linked to them, on safeguarding guarantees of employees' labor rights and on improving the labor laws;
- participation of employees, their representatives in managing an organization;
- participation of employees' and employers' representatives in pre-trial settlements of labor disputes.

Article 28. Distinctions in application of the norms of this Section

Distinctions in application of the norms of this Section to civil servants, employees of military and paramilitary bodies and organizations, of internal affairs bodies, of security agencies and bodies, of taxation police bodies, of correctional system bodies, of customs bodies and diplomatic missions of the Russian Federation shall be set by federal laws.

CHAPTER 4. REPRESENTATIVES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

Article 29. Representatives of employees

Representatives of employees in the social partnership shall be labor unions and their associations, other labor union organizations stipulated by charters of Russian national labor unions or other representatives elected by employees in the cases stipulated by this Code.

Interests of an organization employees at collective bargaining, concluding and amending the collective contract, exercising control of its implementation as well as in exercising the right to participate in managing the organization, considering labor disputes of the employees with the employer shall be represented by the labor union local or other representatives elected by the employees.

Interests of employees at collective bargaining on concluding and on amending agreements, settling collective labor disputes on concluding or amending agreements, exercising control of their implementation as well as at establishing commissions regulating socio-labor relations and carrying out their activities shall be represented by relevant labor unions, their territorial organizations, associations of labor unions and associations of labor unions' territorial organizations.

Article 30. Representatives of non-union employees' interests

The employees not belonging to a labor union shall be entitled to authorize the labor union local executive to represent their interests in relations with the employer.

Article 31. Other representatives of employees

In the absence of a labor union local in an organization as well as when the labor union local amalgamates less than half of the employees the employees can, at their

general meeting (conference) entrust said labor union local or another representative with representation of their interests.

Availability of another representative cannot hamper exercising its authority by the trade union local.

Article 32. Employer's duties for creating conditions ensuring activities of employees' representatives

An employer shall create conditions ensuring employees' representatives activities in accordance with this Code, laws, the collective contract, agreements.

Article 33. Representatives of employers

Representatives of employers at collective bargaining, concluding or amending the collective contract shall be the organization head or the persons authorized by him/her in accordance with this Code, laws, other normative legal acts, the organization founding documents and local normative acts.

At collective bargaining, concluding or amending agreements, settling collective labor disputes on concluding or amending them as well as at establishing commissions regulating socio-labor relations and carrying out their activities interests of employers shall be represented by relevant associations of employers.

An association of employers shall be a non-profit organization uniting employers on a voluntary basis for representing the interests and protecting the rights of its members in relations with labor unions, official state authority bodies and local self-government bodies.

Distinctions of an association of employers' legal status shall be stipulated by federal laws.

Article 34. Other representatives of employers

The employers - state-owned and municipal enterprises as well as organizations financed by relevant budgets - can be represented by executive authority bodies, local self-government bodies authorized for such representation by the law or the employer.

CHAPTER 5. SOCIAL PARTNERSHIP BODIES

Article 35. Commission for regulating socio-labor relations

In order to ensure regulation of socio-labor relations, engage in collective bargaining and prepare a draft collective contract, agreements, conclude them as well as to organize control of implementing the collective contract and agreements at all levels on the equal basis commissions shall be formed by the parties' decision from among the duly authorized representatives of the parties.

At the federal level the permanently operating Russian tripartite commission for regulating socio-labor relations shall be formed whose activities shall be carried out in accordance with the federal law. Representatives of the All-Russian labor union associations, All-Russian associations of employers, of the Russian Federation

Government shall be members of the Russian tripartite commission for regulating socio-labor relations.

Tripartite commissions for regulating socio-labor relations can be formed in the Russian Federation subjects whose activities shall be carried out in accordance with laws of the Russian Federation subjects.

At the territorial level tripartite commissions for regulating socio-labor relations can be formed whose activities shall be carried out in accordance with laws of the Russian Federation subjects, statutes of such commissions approved by representative self-government bodies.

At the industry level commissions can be formed to engage in collective bargaining, prepare draft industry (inter-industry) agreements and conclude them. Industry commissions can be formed both at the federal level and at the level of a subject of the Russian Federation.

Agreements stipulating financing in full or in part by the budgets of all levels shall be concluded with necessary participation of representatives from the relevant executive authority bodies and self-government bodies being a party to the agreement.

At the level of an organization commissions shall be formed to engage in collective bargaining, prepare a draft collective contract and conclude it.

CHAPTER 6. COLLECTIVE BARGAINING

Article 36. Engaging in collective bargaining

Representatives of employees and employers shall participate in collective bargaining for preparing, concluding and amending the collective contract, agreement and shall be entitled to take initiative on engaging in such bargaining.

Representatives of the party receiving a written notification proposing to commence collective bargaining shall enter into the bargaining within seven calendar days after the reception date for the notification.

Article 37. Procedures of collective bargaining

The participants in collective bargaining shall be free in choosing the issues of regulating socio-labor relations.

Should two or more labor union locals operate within an organization, they shall form a unified representative body for engaging in collective bargaining, preparing a single draft collective contract and concluding it. Formation of a unified representative body shall be done on the basis of proportional representation principle depending on the number of the labor union members. At this, a representative shall be delegated from each labor union local.

Should a unified representative body fail to be formed within five calendar days after the collective bargaining start, interests of all the employees shall be represented by the labor union local amalgamating over half of the employees.

Should no labor union local amalgamate over half of the employees, the employees' general meeting (conference) shall determine by a secret vote the labor union local entrusted with forming the representative body.

In the cases stipulated by paragraphs three and four of this article other labor union locals shall retain the right to delegate their representatives to the representative body prior to the moment of signing the collective contract.

The right to engage in collective bargaining, sign agreements on behalf of the employees at the level of the Russian Federation, a subject of the Russian Federation, and industry, a territory shall be granted to relevant labor unions (labor union associations). Should several labor unions (labor union associations) be in existence at the relevant level, each of them shall be entitled to representation within a unified representative body for collective bargaining formed with account for the number of labor union members they represent. In the absence of an accord on establishing a unified representative body for collective bargaining the right to engage in it shall be granted to the labor union (labor union association) amalgamating the largest number of the labor union (labor unions) members.

The parties shall provide each other, not later than two weeks after receiving the appropriate request, with the information at their disposal required for collective bargaining.

Participants in collective bargaining, other persons linked to collective bargaining shall not disclose the data obtained, if such data constitute the secrets protected by law (state, official, commercial and other). The persons disclosing said data shall be brought to disciplinary, administrative, civil, criminal responsibility in the manner set by federal laws.

Dates, venues and procedures of the collective bargaining shall be determined by representatives of the parties participating in said bargaining.

Article 38. Settlement of disagreements

Should no agreed decision be made in the course of collective bargaining on all or some issues, a protocol of disagreements shall be drawn up. Disagreements emerging in the course of collective bargaining on concluding or amending a collective contract, agreement shall be settled in the manner set by this Code.

Article 39. Guarantees and compensations to the persons participating in collective bargaining

The persons participating in collective bargaining, in preparing a draft collective contract, agreement shall be relieved from their main jobs retaining their average wages for the period determined by the parties' consent, but no longer than for three months.

All expenses incurred in participation in collective bargaining shall be compensated in the manner set by the law, the collective contract, agreement. Payment for services of experts, specialists and mediators shall be effected by the inviting party, unless otherwise specified by the collective contract, agreement.

Representatives of employees participating in collective bargaining shall not, for the duration of it without a prior consent of the body authorizing their representation, be subject to a disciplinary penalty, transferred to another job or dismissed on the employer's initiative, except for the cases of terminating their labor contracts due to them committing an offense which, in accordance with this Code, other federal laws, entails their dismissal.

CHAPTER 7. COLLECTIVE CONTRACTS AND AGREEMENTS

Article 40. Collective contract

The collective contract shall be a legal act regulating socio-labor relations in the organization and concluded by the employees and the employer in the persons of their representatives.

Should no accord be reached between the parties on some provisions of the draft collective contract within three months after the commencement date of the collective bargaining, the parties shall sign the collective contract on the terms agreed upon while simultaneously drawing up a protocol of disagreements.

The disagreements not settled can be a subject of the further collective bargaining or be settled in accordance with this Code, other federal laws.

The collective contract can be concluded in the organization as a whole, in its subsidiaries, representative offices and other separate structural divisions.

At concluding the collective contract in a subsidiary, representative office, another separate structural division of the organization the employer shall be represented by the head of the relevant division duly authorized by the employer.

Article 41. Content and structure of the collective contract

Content and structure of a collective contract shall be determined by the parties.

Mutual obligations of the employees and the employer can be included in the collective contract on the following issues:

- forms, schedules and amounts of wage and salaries;
- payment of bonuses, compensations;
- mechanism of regulating wages and salaries with account for rising prices, inflation level, fulfillment of norms determined by the collective contract;
- employment, re-training, conditions of employees' dismissal;
- working hours and hours of rest and leisure including the matters of granting leaves and their duration;
- improvement of working conditions and occupational safety, including those for women and young people;
- protection of employees' interests at privatizing the organization, the residencies provided by the organization;
- environmental safety and occupational health of production employees;
- guarantees and benefits to employees combining work with studies;
- rest and recreation facilities for employees and their dependents;

- control of honoring the collective contract, procedures of amending and appending it, liability of the parties, ensuring normal conditions for functioning of employees' representatives;
- renunciation of strikes at honoring the appropriate terms of the collective contract;
- other matters as determined by the parties.

The collective contract, with account for the employer's financial and economic situation, can set benefits and bonuses for employees, the working conditions that are more favorable compared with those set by laws, other normative legal acts, agreements.

Normative provisions shall be included in the collective contract, should laws and other normative legal acts directly prescribe mandatory attachment of such provisions to the collective contract.

Article 42. Procedures of preparing draft collective contracts and concluding them

The procedures of preparing a draft collective contract and concluding it shall be determined by the parties in accordance with this Code and other federal laws.

Article 43. Force of the collective contract

The collective contract shall be concluded for the period not exceeding three years and come into effect on the date of its signing by the parties or on the date set by the collective contract.

The parties shall be entitled to extend the collective contract validity for a period not exceeding three years.

The collective contract shall cover all the employees of the organization, its subsidiary, representative office and other separate structural division.

The collective contract shall remain in effect in case of changing the name of organization, termination of the labor contract with the organization head.

At reorganizing (merging, affiliating, dividing, separating, restructuring) the organization the collective contract shall remain in effect for the full reorganization period.

At changing the ownership form of the organization the collective contract shall remain in effect for three months after the date of the ownership transfer.

At reorganizing the organization or changing its ownership form any of the parties shall be entitled to send to the other party its proposals on concluding a new collective contract or extending the validity of the existing one for the period of up to three years.

At liquidating the organization the collective contract shall remain in effect for the full liquidation period.

Article 44. Amending and appending the collective contract

The collective contract shall be amended and appended in the manner set by this Code for concluding it.

Article 45. Agreement. Types of agreements

The agreement shall be a legal act setting general principles of regulating socio-labor relations and the economic relations linked to them concluded between representatives of the employees and employers at the federal, regional, industry (inter-industry) and territorial levels within the limits of their competence.

Mutual obligations of the parties can be included in the agreements on the following issues:

- wages and salaries;
- working conditions and occupational safety;
- work and rest and leisure routines;
- development of the social partnership;
- other matters as determined by the parties.

Depending on the sphere of the regulated socio-labor relations the following agreements can be concluded: a general, regional, industry (inter-industry), territorial and other ones.

The general agreement shall set general principles of regulating socio-labor relations at the federal level.

The regional agreement shall set general principles of regulating socio-labor relations at the level of the Russian Federation subject.

The industry (inter-industry) agreement shall set general provisions for wages and salaries, labor guarantees and benefits for the employees of an industry (industries).

The territorial agreement shall set general provisions for wages and salaries, labor guarantees and benefits for the employees on the territory of a relevant municipality.

The industry (inter-industry) agreement can be concluded at the federal, regional, territorial levels of the social partnership.

Agreements, by arrangement of the parties participating in collective bargaining, can be bipartite or tripartite.

The other agreements shall be agreements which can be concluded by the parties at any level of the social partnership on individual directions of regulating socio-labor relations and other relations directly linked to them.

Article 46. Content and structure of the agreement

The content and structure of the agreement shall be determined by arrangement among representatives of the parties who shall be free in their choice of the scope of issues for discussion and inclusion in the agreement.

Article 47. Procedures of preparing draft agreements and concluding them

A draft agreement shall be prepared in the course of collective bargaining.

The agreements requiring the budget financing shall be concluded and amended by the parties under the general rule prior to development of the draft budget for the fiscal year related to the agreement validity.

The general agreement, industry agreements on wage rates by the industries whose operations are financed by the federal budget shall be concluded under the general rule prior to introduction of the federal bill on the federal budget for the following fiscal year to the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation.

Regional and territorial agreements shall be concluded under the general rule prior to introduction of relevant draft budgets to representative bodies of the Russian Federation subjects and self-government bodies.

Procedures of , deadlines for preparing the draft agreement and concluding it shall be determined by the commission.

The agreement shall be signed by representatives of the parties.

Article 48. Force of the agreement

The agreement shall come into effect on the day of its signing by the parties or on the day set by the agreement.

The agreement validity period shall be determined by the parties but cannot exceed three years. The parties shall be entitled to extend the agreement for the period not exceeding three years. The agreement shall cover the employees and employers who have authorized representatives of the parties at the collective bargaining to prepare and conclude it on their behalf, the state authority bodies and the self-government bodies within the limits of the obligations assumed by them as well the employees and employers joining it after its conclusion.

The agreement shall cover all the employers belonging to the association of employers concluding the agreement. Cancellation of its membership in the association of employers shall not relieve the employer from honoring the agreement concluded during its membership period. The employer joining the association of employers within the period of the agreement validity shall honor the obligations stipulated by such agreement.

Should the employees be covered in the proper manner by several agreements, the terms of the agreement most favorable to them shall be effective.

Should an industry agreement be concluded on the federal level, the head of the federal executive authority body in the sphere of labor shall be entitled to propose to the employers who have not participated in concluding such agreement to join the agreement.

Should the employers, within 30 calendar days after official publication of the proposal to join the agreement, fail to submit to the federal executive authority body in the sphere of labor their written reasonable refusal to join it, the agreement shall be deemed to cover such employers as of the day of the proposal official publication.

The procedures of publishing agreements shall be determined by the parties to the agreements.

Article 49. Amending and appending the agreement

The agreement shall be amended and appended in the manner set by this Code for

Article 50. Registration of the collective contract, agreement

The collective contract, agreement shall be sent by the representative of the employer (employers) within seven days of its signing for the informative registration to the appropriate body in the sphere of labor.

Coming of the collective contract, agreement into effect shall not be dependent on the fact of their informative registration.

At registering the collective contract, agreement the appropriate body in the sphere of labor shall draw attention to the terms and conditions aggravating the employees' situation as compared with this Code, laws, other normative legal documents and notify on this representatives of the parties signing the collective contract, agreement as well the relevant state labor inspectorate. The terms and conditions of the collective contract, agreement aggravating the employees' situation shall be null and void and not to be applied.

Article 51. Control of honoring the collective contract, agreement

Control of honoring the collective contract, agreement shall be exercised by the parties to the social partnership, their representatives, relevant bodies in the sphere of labor.

At exercising said control the representatives of the parties shall provide the information required for this to one another.

CHAPTER 8. EMPLOYEES' PARTICIPATION IN MANAGING ORGANIZATIONS

Article 52. Right of employees to participate in managing the organization

The right of the employees to participate in managing the organization directly or through their representatives shall be regulated by this Code, other federal laws, founding documents of the organization, the collective contract.

Article 53. Main forms of employees' participation in managing organizations

The main forms of employees' participation in managing organizations shall be:

- taking the opinion of the employees' representative body into account in the cases stipulated by this Code, the collective contract;
- holding consultations by employees' representative bodies with the employers on the matters of issuing local normative acts containing the labor law norms;
- obtaining information from the employer on the matters directly affecting the employees' interests;

- discussing the issues of the organization operations with the employer, submitting proposals on improving them;
- participating in preparation and conclusion of collective contracts;
- other forms determined by this Code, founding documents of the organization, the collective contract or the local normative acts of the organization.

Employees' representatives shall be entitled to get information from the employer on the matters of:

- reorganization or liquidation of the organization;
- introduction of production modifications entailing changes in the employees' working conditions;
- professional training, re-training, skill improvement of the employees;
- other matters stipulated by this Code, other federal laws, founding documents of the organization, the collective contract.

Employees' representatives shall be also entitled to submit appropriate proposals on such matters to the organization managing bodies and participate in the meetings of such bodies considering them.

CHAPTER 9. LIABILITY OF THE PARTIES TO THE SOCIAL PARTNERSHIP

Article 54. Liability for evading collective bargaining, non-provision of information required for collective bargaining and for exercising control of honoring collective contracts, agreements

Representatives of the parties evading participation in collective bargaining on concluding, amending collective contracts, agreements, wrongfully refusing to sign agreed collective contracts, agreements shall be liable to fine in the amount and manner set by the federal law.

The persons guilty of non-provision of the information required for collective bargaining and exercising control of honoring collective contracts, agreements shall be liable to fine in the amount and manner set by the federal law.

Article 55. Liability for violations or non-fulfillment of the collective contract, agreement

The persons representing employers or representing employees guilty of violations or non-fulfillment of the obligations stipulated by the collective contract, agreement shall be liable to fine in the amount and manner set by the federal law.

PART THREE

SECTION III. LABOR CONTRACT

CHAPTER 10. GENERAL PROVISIONS

Article 56. Concept of the labor contract. Parties to the labor contract.

The labor contract shall be an agreement between the employer and the employee in accordance with which the employer shall undertake to provide the job to the employee with the work function agreed upon, to ensure the working conditions as

stipulated by this Code, laws and other normative legal acts, the collective contract, agreement, the local normative acts containing the labor law norms, to pay wages to the employee timely and in full, while the employee shall undertake to perform the certain work function determined by such agreement, comply with the internal working regulations in effect in the organization.

The parties to the labor contract shall be the employer and the employee.

Article 57. Content of the labor contract

The labor contract shall state:

- the employee's surname, first name and patronymic and the employer's name (the surname, first name and patronymic for an individual employer) concluding the labor contract.

The significant terms of the labor contract shall be:

- place of work (stating the structural division);
- job commencement date;
- name of the position, profession, trade stating the qualification according to the organization's personnel arrangements or the specific work function. Should performing work in certain positions, professions or trades entail, under federal laws, provision of some benefits or placing some limitations, designations of such positions, professions or trades and qualification requirements for them shall correspond to the designations and requirements contained in the qualification reference-books approved in the manner set by the Russian Federation Government;
- the employee's rights and duties;
- the employer's rights and duties;
- description of the working conditions, compensations and benefits to the employees for hard, harmful and/or hazardous jobs;
- the work and rest and leisure routine (if it differs for the employee from the general rules in effect in the organization);
- wage or salary terms (including the basic wage rate or official salary of the employee, additional payments, allowances and incentives);
- types of the social insurance and its terms directly linked to work activities.

The labor contract can include terms of the probation period, the non-disclosure requirements concerning the secrets protected by laws (state, official, commercial and other), the obligation of the employee to work for a certain period of time after training, should such training be provided at the employer's expense, as well as other terms and conditions not aggravating the employee's situation as compared with this Code, laws and other normative legal acts, the collective contract, agreements.

Terms and conditions of the labor contract shall be amended by the written consent of the parties only.

Should a term labor contract be concluded, it shall state its validity period and the circumstances (reasons) being the grounds for concluding the labor contract for the specific term in accordance with this Code and other federal laws.

Article 58. The labor contract term

The labor contracts can be concluded:

1. for an indefinite term;
2. for a definite term not exceeding five years (a term labor contract), unless another term is set by this Code and other federal laws.

The term labor contract shall be concluded in the cases when the labor relations cannot be established for an indefinite term taking into consideration the nature of the impending job or conditions of its performance, unless otherwise set by this Code or other federal laws.

Should the term of the labor contract be omitted from it, the contract shall be deemed as concluded for an indefinite term.

In case when neither party requests termination of the term labor contract due to its expiry and the employee continues working after expiration of the labor contract term, such labor contract shall be deemed concluded for an indefinite term.

The labor contract concluded for a specific term without sufficient grounds for it as determined by the body exercising state surveillance and control of compliance with the labor law and other normative legal acts containing the labor law norms shall be deemed concluded for an indefinite term.

Conclusion of term labor contracts in order to evade granting rights and guarantees due employees with whom labor contracts are concluded for an indefinite term shall be prohibited.

Article 59. The term labor contract

The term labor contract can be concluded on the initiative of the employer or the employee:

- for replacing a temporary absent employee for whom the job is retained in accordance with the law;
- for the period of performing temporary (up to two months) work as well as seasonal work when due to natural conditions the work can be performed only during a certain period (season);
- with persons enrolling in the organizations located in the Polar North areas or in the localities equated with them, if this is occasioned by a move to the job venue;
- for performing urgent work on preventing accidents, incidents, catastrophes, epidemics, epizootics as well as for liquidating consequences of the abovementioned and other emergency situations;
- with persons enrolling in small business organizations with the personnel numbering up to 40 persons (up to 25 persons in the trading and consumer services organizations) as well as working for individual employers;
- with persons being sent for a job abroad;
- for performing work out of the regular operation scope of the organization (renovation, assembly, commissioning and other work) as well for performing work in connection with the knowingly temporary (up to one year) expansion of production or volume of the services rendered;

- with persons enrolling in the organizations formed for a knowingly predetermined term or in performing a knowingly predetermined work;
- with persons hired for performing a knowingly predetermined work in cases when its implementation (completion) cannot be determined by a specific date;
- for jobs directly connected with practical training and professional training of the employee;
- with persons attending day schools;
- with persons working for the organization part-time;
- with old-age pensioners as well as with the persons to whom temporary work is only allowed due to their health in accordance with a medical opinion;
- with creative personnel in mass media, movie industry, theater, theatrical and concert organizations, circuses, and with other persons participating in creation and/or performance of art works, professional sportsmen in accordance with the lists of professions approved by the Russian Federation Government with account for the opinion of the Russian tripartite commission for regulating socio-labor relations;
- with researchers, teachers and lecturers, with other personnel concluding labor contracts for a definite term as a result of the competition held in the manner set by the law or another normative legal act of a state authority or a local self-government body;
- in case of election for a predetermined term to an elective body or to an elective position as paid job as well as in case of enrolling in the work directly connected with supporting activities of elective body members or officials in state authority and local self-government bodies as well as in political parties and other public associations;
- with heads, deputy heads and chief accountants of organizations irrespective of their organizational and legal status and form of ownership;
- with persons assigned to temporary jobs by official employment agencies, including public works;
- in other cases stipulated by federal laws.

Article 60. Prohibition to require performance of the work not specified by the labor contract

It shall be prohibited to require the employee to perform work not specified by the labor contract except in the cases stipulated by this Code and other federal laws.

Article 61. Coming into effect of the labor contract

The labor contract shall come into effect on the day of its signing by the employee and the employer, unless otherwise set by federal laws, other normative legal acts or the labor contract, or on the day of the employee actually starting the work with the knowledge or on instructions of the employer or its representative.

The employee shall start performing his/her work functions as of the day specified in the labor contract.

Should no specific work commencement date be mentioned in the labor contract, the employee shall start his/her work on the next working day after coming into effect of the labor contract.

Should the employee fail to start his/her work without any valid reasons for a week after the due time, the labor contract shall be cancelled.

It is not allowed to refuse women in conclusion of a labor agreement because of their pregnancy or presence of children.

It is not allowed to refuse employees, that were invited in written form from the previous working place, in conclusion of a labor agreement, for one month beginning from the day of their withdrawal from the previous working place.

Employer must inform a person who was refused in conclusion of a labor agreement about reasons of refusal in written form.

A person who was refused in conclusion of a labor agreement can appeal in court about the rightfulness of this decision.

Article 65. Documents necessary for conclusion of labor agreement

For conclusion of a labor agreement an employee must present the following documents to an employer:

- a passport or a different personal identification document
- a service record book, except cases when a labor agreement is concluded for the first time or when employee starts working at a secondary job.
- insurance certificate of state retirement insurance
- military record documents - for employees who are subjects to call-up and conscripts
- a diploma or a certificate of education, qualification or special training - for jobs that require special knowledge or special training.

In some cases additional documents may also be required by employer. Necessity and type of additional documents are regulated by specifics of job, this Code, other federal laws and decrees of the President of the Russian Federation and the Government of the Russian Federation.

It is forbidden to require additional documents from employee, except documents that are mentioned in this Code, other federal laws, decrees of the President of the Russian Federation and the Government of the Russian Federation.

Employer is responsible for issuing a service record book and insurance certificate of state retirement insurance to employee who is concluding a labor agreement for the first time.

Article 66. Service record book

A service record book of a standard type is the main document intended for recording of labor activities and seniority of an employee.

A form and regulations for filling and storage of service record books and providing employers with service record books are set by the Government of the Russian Federation.

Employer (except employers who are physical entities) must keep service record books of all employees who have worked in an organization for more than five days, presuming that this organization is the primary job place of these employees.

Information about employee, work duties of employee, transitions to a different permanent job, dismissal of employee, as well as information about reasons for termination of labor agreement and awards for progress in work must be recorded in a service record book. Information about fines and punishments are not recorded in service record book, except cases when dismissal is a mean of disciplinary punishment.

Information about a secondary job place can be recorded in a service record book at primary job place on request of employee, presuming that employee provides correspondent documents, proving that employee is indeed working at a secondary job place.

Records about reason for termination of a labor agreement in service record book must be performed according to formulations and regulations of this Code or a different federal law with a reference to the correspondent article or part of this Code or a different federal law.

Article 67. Form of a labor agreement

A labor agreement is concluded in written form. Two copies of a labor agreement are made. Each of these copies must be signed by both sides. One copy of a labor agreement is given to employee, another one remains with employer.

A labor agreement that is not drawn in a designated form is considered concluded if employee started working, and informs an employer or employer's representative about it or if employee starts working by an order of employer or employer's representative. In case of actual admittance of employee to work, employer must draw a labor agreement in written form no later than in three days from the day when an employee was actually admitted to work.

When labor agreements are concluded with several categories of employees, laws and other legislative standard acts may request consulting about a possibility of concluding a labor agreement or about conditions of a labor agreement with correspondent entities or authorities that are not employers on these agreements or drawing more copies of a labor agreement.

Article 68. Conclusion of employment

Employment is officially concluded by an order of employer, that is issued upon conclusion of a labor agreement. Contents of this order must correspond to conditions of a concluded labor agreement.

Employment order is issued by employer and declared to employee in three days beginning from the day of conclusion of a labor agreement. A written confirmation by employee is required. Employer must provide employee with a notarized copy of this order on employee's request.

Employer must inform employee about internal labor rules of an employing organization, other local legislative standard acts, that are relevant to the job activity of employee and about terms of a collective agreement.

Article 69. Medical examination required for conclusion of labor agreement

Entities who are less than 18 years old on the moment of conclusion of the labor agreement and other entities, in cases specified by this Code and other federal laws, are subject to obligatory preliminary medical examination.

Article 70. Condition of probationary period upon employment

One side of a labor agreement may specify a necessity for a probationary period, that is required to test skills and abilities of an employee to determine whether an employee fits the occupied position.

A probationary period condition must be stated in a labor agreement. If no probationary period condition is stated in a labor agreement, then it means that an employee is accepted without probationary period.

During probationary period an employee is subject to this Code, laws, other legislative standard acts, local legislative standard acts that contain norms of labor law, collective agreement and treaties.

A probationary period cannot be set for the following categories of people:

- people who are employed after a competition on the offered job position was performed according to the regulations of law
- pregnant women
- people who are below the age of eighteen
- people who have graduated from junior, medium and senior professional education facilities and who are getting their first job in the chosen specialty.
- people who are elected (chosen) on a paid position that requires an election
- people who are invited on this job after transition from a different employer according to an agreement between employers
- other categories, specified in this Code, other federal laws and a collective agreement.

A probationary period cannot exceed three months if a different term is not specified by a federal law. A probationary period cannot exceed six months for chief executives of organizations and their assistants, head accountants and their assistants, chief executives of branch offices, representative offices and other separate structural units of an organization if the opposite is not stated by federal law.

A period of temporary incapacity of employee for work (temporary disablement of employee) and other periods when employee was actually absent from work are not considered a part of a probationary period.

Article 71. Results of a probationary period

If employer is not satisfied with employee's performance during probationary period, then employer has right to terminate a labor agreement with employee before the probationary period expires. An employer must notify an employee about termination of a labor agreement in written form at least three days prior to termination. Employer must state reasons for considering the results of a probationary period negative in this notification. If employee is not satisfied with the decision of employer than employee has right to appeal to court.

If results of a probationary period are negative, then a labor agreement is terminated without considering opinion of a trade union and without payment of terminal wages.

If a probationary period has expired and an employee continues performing job functions, then results of a probationary period are considered positive and termination of a labor agreement is possible only for general reasons.

If employee decides that the offered job is not suitable for him during a probationary period, then employee has a right to terminate a labor agreement by his own will. Employee must warn the employer three days prior to the termination.

CHAPTER 12. MODIFICATION OF A LABOR AGREEMENT

Article 72. Transition of an employee to a different permanent job and transferring an employee to a different working place

Transition of an employee to a different permanent job in the same organization, initiated by an employer, i.e. changing job functions or changing significant conditions of a labor agreement or transition to a permanent job to a different organization or to a different region with the organization is possible only with written consent of an employee.

An employer must transfer an employee who needs a different job according to medical conclusion to a different existing job position within the organization. This different position must not be harmful to employee because of his state of health according to results of a medical examination. Consent of the employee is required for this transition. If the employee doesn't agree on transition or if there is no existing correspondent job in the organization, then labor agreement is terminated according to Paragraph 8 of Article 77 of this Code.

Transferring employee to a different working place within an organization, transition of employee to a different structural department of an organization in the same region and ordering employee to work on a different machine or aggregate is not considered transition to a different permanent job if it doesn't lead to change of job functions and (or) change of significant conditions of a labor agreement.

Article 73. Changing significant conditions of a labor agreement

Employee has right to initiate changes of significant conditions of a labor agreement because of reasons connected with change of organizational or technological aspects of job environment if the job function of employee is not changed.

Employee must be informed about these changes by employer in written form no less than two month prior to their enactment, if a different procedure is not required by this Code or a different federal law.

If employee doesn't agree to continue working in new environment, then employer must offer a different existing job position within the organization to an employee in written form. This position must correspond to qualification and state of health according to the results of medical examination of employee. If such position does not exist then employer must offer employee a lower position with job functions that

employee can perform according to his qualification and state of health according to the results of medical examination.

If described job position doesn't exist and if employee rejects an offered position then labor agreement is terminated according to Paragraph 7 of Article 77 of this Code.

In cases when events described in Paragraph 1 of this article may lead to mass dismissal of employees, employer has the right to introduce an incomplete working day for a period of up to six months in order to preserve job places. In this case employer must consider opinion of elected trade union representatives of this organization.

If employee refuses to continue working in a different regime then a labor agreement is terminated according to Paragraph 2 of Article 81 of this Code. In this case employer must provide the required guarantees and compensations to employee.

Cancellation of regime of incomplete working day may be enacted by employer, considering opinion of representatives of an organization.

Changes of significant conditions of a labor agreement that may worsen employee's position in comparison to conditions of a collective agreement cannot be enacted.

Article 74. Temporary transition to a different job in case of technical necessity

In case of technical necessity, employer has right to transfer employee to a job position in the same organization that is not mentioned in a labor agreement for a period of no longer than one month. Wages must be paid basing on the new job position, but should not be less than average wages on the previous position. This type of transition is possible for prevention of a catastrophe or a technical accident or for elimination of the consequences of a catastrophe, technical accident or a natural disaster; to prevent accidents, standing idle (temporary stopping of work because of economical, technical, technological or organizational reasons, destruction or damage of property and for replacement of a missing employee. Employee cannot be transferred to a job position that is counter-indicated to this employee because of the state of health according to the results of medical examination.

Period of transition of employee to a different job position for performing job functions of a missing employee cannot exceed one month in a year (from January, 1st to December, 31st).

Employee can be transferred to a job position that requires lower qualification with his written consent.

Article 75. Labor relations in cases of change of organization property ownership, change of jurisdiction of an organization and restructuring of organization.

When ownership of the property of an organization is changed, a new owner has right to terminate a labor agreement with organization chief executive, his assistants

and head accountant no later than in three months from the date of gaining rights of property.

Change of ownership of the property of an organization cannot be a reason for termination of labor agreements with other employees of an organization.

If an employee refuses to continue performing his job functions because of the change of ownership of organization property, then labor agreement is terminated according to Paragraph 6 of Article 77 of this Code.

If ownership of the property of an organization is changed, number of employees can be reduced only after official registration of transfer of the rights of ownership.

In case of change of jurisdiction of an organization, or in case of restructuring of an organization (merging, joining, division, transformation, separation), labor relationship is resumed with consent of employee.

If employee refuses to continue performing job functions in cases defined in Paragraph 5 of this article, then labor agreement is terminated according to Paragraph 6 of Article 77 of this Code.

Article 76. Dismissal from job

An employer must dismiss (forbid to perform job functions) an employee that:

- has appeared on working place in a state of alcoholic, narcotic or other intoxication
- has not completed education and testing of knowledge in the area of labor protection
- has not completed an obligatory preliminary or periodical medical examination.
- if counter-indications that prevent an employee from performing job functions that are defined in a labor agreement are present according to results of medical examination
- if demanded by authorities or officials, empowered by federal laws or other legislative standard acts and in other cases, specified by federal laws or other legislative standard acts.

Employer dismisses an employee (forbids an employee to perform job functions) for the whole period of time until the factors that caused dismissal from job (forbidding to perform job functions) will be removed.

No wages is paid to an employee for the period of dismissal (forbidding to perform job functions), except cases, specified in federal laws and other legislative standard acts. If an employee is dismissed because of non-completion of training or failure in test of skills and knowledge in the area of labor protection, or because of the results of obligatory preliminary or periodical medical examination and if this failure is not a result of employee's fault then employee should be paid wages as for idle time.

CHAPTER 13. TERMINATION OF A LABOR AGREEMENT

Article 77. General reasons for termination of a labor agreement

General reasons for termination of a labor agreement are:

1. agreement of all sides of a labor agreement (Article 78);
2. expiration of term of a labor agreement (Paragraph 2, Article 58), except cases when labor relationship is actually continuing and neither side requested its termination;
3. termination of a labor agreement on employee's initiative (Article 80);
4. termination of a labor agreement on employer's initiative (Article 81);
5. transition of employee to a job for a different employer or transition to an elected job (position) on employee's request or with employee's consent;
6. refusal of an employee to continue performing job functions because of the change of ownership of organization property, change of jurisdiction of an organization or restructuring of an organization (Article 75);
7. refusal of employee to continue performing job functions because of changes in significant conditions of a labor agreement (Article 73);
8. refusal of employee to transfer to a different job position because of the state of health according to the results of medical examination (Article 72, Part 2);
9. refusal of employee to transfer to a different job position because of transferring of employer to a different region (Article 72, Part 1);
10. circumstances not depending on will of sides (Article 83);
11. violation of regulations of conclusion of a labor agreement, specified in this Code or in other federal laws, if this violation excludes a possibility of continuation of performing job functions. (Article 84)

A labor agreement can also be terminated because of other reasons, specified in this Code or other federal laws.

In all cases, the last day of employee's work is considered the day of dismissal.

Article 78. Termination of a labor agreement on mutual agreement of all sides

A labor agreement can be terminated at any time upon mutual agreement of all sides.

Article 79. Termination of a fixed-date labor agreement

A fixed-date labor agreement is terminated with expiration of the term of its validity. An employee must be warned about expiration of the agreement in written form not later than three days prior to dismissal.

A labor agreement that is concluded on the period until completion of a specified work is terminated on completion of this work.

A labor agreement that is concluded on the period of performing job functions of a missing employee is terminated with return of the missing employee.

A labor agreement that is concluded on the period of performing a seasonal job is terminated on the end of a specified season.

Article 80. Termination of a labor agreement upon employee's request (voluntary withdrawal)

An employee has right to terminate a labor agreement. Employee must warn employer about termination of the agreement in written form at least two weeks prior to termination.

A labor agreement can be terminated before expiration of withdrawal notice period upon mutual agreement between an employer and an employee.

In cases, when request of an employee for termination of a labor agreement (voluntary withdrawal) is caused by events that prevent the employee to continue performing job functions (retirement, enrolment to an educational institution and other cases), and in cases of violation of laws and other legislative standard acts that contain norms of labor laws, terms of collective agreement, accord or labor agreement by an employer, employer must terminate a labor agreement in term specified in request of the employee.

An employee can withdraw his request during all withdrawal notice period. In this case dismissal does not take place, except cases when a different employee, who cannot be refused in conclusion of a labor agreement according to this Code and other federal laws, is invited to this position in written form.

An employee has right to stop performing job functions upon expiration of withdrawal notice period. In the last day of work of an employee, employer must return service book and other job-related documents to an employee upon a written request of an employee and effect a final payment.

If a labor agreement was not terminated upon expiration of withdrawal notice period and if an employee does not insist on withdrawal, then labor agreement is resumed.

Article 81. Termination of a labor agreement on employer's initiative

A labor agreement can be terminated by an employer in the following cases:

1. in case of dissolving of an organization or termination of activities of an employer if an employer is a physical entity.
2. in case of reduction of number of employees in organization
3. in case if an employee is not fit for the occupied position or performed job functions because of:
 - a) state of health according to medical examination
 - b) insufficient qualification according to the results of professional attestation
4. in case of change of ownership of organization property (in this case employer has the right to terminate labor agreement only with organization chief executive, assistants of organization chief executive and head accountant).
5. in case of repeated non-fulfillment of job functions by an employee without reasonable excuse if an employee has a disciplinary punishment.
6. in case of single violation of job duties by an employee:
 - a) truancy (absence from work without reasonable excuse for a period longer than four consequent hours during a working day)
 - b) appearing on working place in a state of alcoholic, narcotic or other

intoxication

- c) unauthorized disclosure of a secret, protected by law (State secret, commercial secret, official secret and other secrets), that was learned by an employee because of his job functions
- d) perpetration of a theft (including minor theft), embezzlement, misappropriation, intentional damage or destruction of property by an employee. This action must be established by a valid sentence of the court or a resolution of an official authority that is authorized to apply administrative punishment.
- e) violation of labor protection regulations if this violation has led to disastrous consequences (industrial accident, damages, catastrophe) or could certainly lead to these consequences.

- 7. in case of commitment of fault actions by employee who is working with monetary or commodity values if these actions lead to loss of trust of an employer to an employee;
- 8. in case of commitment of an immoral deed by an employee who is performing pedagogical functions if this immoral deed makes continuation of performing job function by this employee impossible;
- 9. in case of making an unjustified decision by a chief executive of an organization (branch office, representative office), assistants of a chief executive of an organization and head accountant that has lead to violation of safety of organization's property, unjustified usage of organization's property or other damage to organization's property;
- 10. in case of single violation of job duties by a chief executive of an organization (branch office, representative office) or by assistants of a chief executive of an organization;
- 11. in case of submission of false documents by an employee to an employer or intentional submission of false information for conclusion of a labor agreement;
- 12. in case of termination of access to State secret, if performed job requires access to State secret;
- 13. in cases, specified in a labor agreement with chief executive of an organization or members of collegial executive authority of an organization;
- 14. in other cases, specified in this Code and other federal laws.

Dismissal because of reasons, stated in Paragraphs 2 and 3 of this Article is allowed if transition of an employee to a different job position with consent of an employee is impossible.

Dismissal of an employee on employer's initiative is not allowed during the period of temporary incapacity of employee for work and during the period of leave of an employee (except cases of dissolving of an organization or termination employer's activities if an employer is a physical entity).

In case of termination of activity of a branch office, representative office or other structural part of an organization that is located in a different region, termination of labor agreements with employees of these structural parts of an organization is conducted according to the rules of termination of labor agreements in cases of dissolving of an organization.

Article 82. Obligatory participation of a trade union authority in proceeding of termination of a labor agreement on the initiative of an employer

If a decision on reduction of the staff or number of employees and possible termination of labor agreements with employees is taken, then according to Paragraph 2 of Article 81 of this Code, employer must inform elected trade union authority about this decision in written form no later than two months prior to the commence of the according measures, and if the decision on reduction of the staff or number of employees can lead to mass dismissal of employees - no later than three months prior to the commence of the according measures. Criteria of mass dismissal is defined in industrial and (or) territorial agreements.

Dismissal of employees who are members of a trade union according to Subparagraph B of Paragraph 3 and Paragraph 5 of Article 81 of this Code is possible only with consideration of an opinion of elected trade union authorities of this organization according to Article 373 of this Code.

During professional attestation that may lead to dismissal of employees according to Subparagraph B of Paragraph 3 of Article 81 of this Code, at least one member of attestation committee must represent a correspondent elected trade union authority.

A collective agreement of an organization may specify a different order of obligatory participation of an elected trade union authority of this organization in proceeding of questions, connected with termination of labor agreements on employer's initiative.

Article 83. Termination of a labor agreement because of circumstances that do not depend on the will of sides

A labor agreement must be terminated because of the following circumstances that do not depend on the will of sides:

1. Drafting of an employee to military service or transferring of an employee to an alternative civil service that substitutes military service;
2. Restoring of an employee who previously performed this job on previous position by the decision of State Labor Inspection or the court;
3. Non-election on the position;
4. Sentence of an employee to a punishment that excludes possibility of continuation of performing previous job functions according to a valid sentence of the court;
5. Consideration of an employee completely incapable for work according to the results of medical examination;
6. Death of an employee or an employer if an employer is a physical entity, and declaration of an employee or an employer if an employer is a physical entity dead or missing;
7. In case of emergency that prevents continuation of labor relationship (war, catastrophe, natural disaster, heavy accident, epidemic and other emergency circumstances) if this case of emergency is recognized by the decision of the Government of Russian Federation or government authority of the correspondent subject of Russian Federation.

Termination of a labor agreement with an employee on reason, listed in Paragraph 2 of this Article is allowed if it is impossible to transfer this employee to a different job with consent of an employee.

Article 84. Termination of a labor agreement because of violation of obligatory regulations for its conclusion, specified in this Code or other federal law

A labor agreement must be terminated as a result of violation of obligatory regulations for its conclusion, specified in this Code (Paragraph 11, Article 77) or other federal law if violation of these rules excludes possibility of continuation of work in the following cases:

- in case of conclusion of a labor agreement with an employee who is forbidden to undertake certain positions or practice certain activities by a valid sentence of the court;
- in case of conclusion of a labor agreement with an employee who is forbidden to perform the necessary job functions because of state of health according to results of medical examination;
- in case of absence of required documents about necessary education, if special knowledge or training is required for performing job functions according to a federal law or a different legislative standard act;
- in other cases specified by a federal law.

A labor agreement is terminated in cases, specified in the first part of this article, if it is impossible to transfer an employee to a different existing job with his written consent.

In cases of termination of a labor agreement according to Paragraph 11 of Article 77 of this Code, employer has to effect a discharge payment in the amount of average monthly wages to an employee if violation of regulations of conclusion of a labor agreement was not caused by the fault of employee.

CHAPTER 14. PROTECTION OF PERSONAL INFORMATION OF AN EMPLOYEE

Article 85. Concept of personal information of an employee. Processing of personal information of an employee.

Personal information of an employee is an information required by an employer because of labor relationship and that refers to a specific employee.

Processing of personal information of an employee is reception, storing, combining, sharing or any other usage of personal information of an employee.

Article 86. General requirements to processing personal information of an employee and warranties of protection of this information

To guarantee human rights and freedoms of a citizen, employer and his representatives must follow the general requirements listed below during processing of personal information of an employee:

1. processing of personal information of an employee can be performed only to assure compliance to laws and other legislative standard acts, aiding employees in employment, education and promotion, assuring personal safety of employees, control of quality and quantity of performed work and guaranteeing safety of organization's property;

2. an employer must follow regulations of the Constitution of the Russian Federation, this Code and other federal laws for determination of volume and content of processed personal information of an employee;
3. all personal information of an employee can be received only directly from employee. If personal information of an employee can be only received from a third party, then employee must be notified of it in advance and written permission of employee is required. Employer must inform employee about purpose, possible sources and means of receiving personal information and about type of necessary personal information and consequences of refusal of employee to provide a written permission on receiving of necessary personal information;
4. an employer has no right to receive and process personal information about political, religious and other convictions of an employee and personal information about private life of an employee. According to Article 24 of the Constitution of the Russian Federation, an employer has right to receive and process personal information about private life of an employee only with written permission of an employee and only in cases when this information is relevant to job relationship;
5. an employer has no right to receive and process personal information of an employee about membership of an employee in professional organizations, public organizations and about activities of an employee in trade unions, except cases specified by a federal law;
6. an employer has no right to base on personal information of an employee that was received electronically or as a result of automated processing in making decisions concerning this employee;
7. protection of personal information of an employee from improper usage, damage or loss must be guaranteed by an employer on expenses of an employer. The order of this protection is specified in federal law;
8. employees and their representatives must be acquainted with documents of an organization that regulate order of processing of personal information of employees and with rights and obligations of employees in this area. Confirmation of employees is required after this acquaintance;
9. employees must not renounce their rights on keeping and protection of their secrets;
10. employers, employees and their representative must together work on the development of measures for protection of personal information of employees.

Article 87. Storing and using personal information of employees

Order of storing and using personal information of employees is enacted by employer, according to requirements of this Code.

Article 88. Sharing personal information of an employee

An employer must follow the below regulations in all cases of sharing personal information of an employee:

- an employer must not share personal information of an employee with a third party without written permission of an employee, except cases when this is necessary to prevent a threat to health and life of an employee and except cases, specified by federal law;
- an employer must not share personal information of an employee for commercial purposes without written permission of an employee;

- an employer must warn entities who are receiving personal information of employee that this personal information can be used only for purposes it was provided for and request a confirmation of following this regulation from these entities. Entities that receive personal information of an employee must keep secrecy (confidentiality) of this personal information. This statement doesn't govern cases when personal information of an employee is shared according to federal laws;
- an employer must perform transition of personal information of employee within one organization according to local standard acts of this organization. Confirmation of an employee about acquaintance with this act is required;
- an employer must allow access to personal information of an employee only to authorized entities and these entities have right to receive only personal information of an employee that is required for their specific functions;
- an employer must not demand information about state of health of an employee, except information that is relevant to question of capability of performing job functions by an employee;
- an employer must share personal information of an employee with representatives of employees in order, specified by this Code, and limit this information with personal information that is required by functions of these representatives.

Article 89. Rights of employees for guaranteeing protection of their personal information that is stored by employer.

To guarantee protection of their personal information that is stored by employer, employees have the following rights:

- right to receive complete information about their personal information and processing of their personal information.;
- right of free access to their personal information, including right of receiving copies of any record where their personal information is contained, except cases specified by federal law;
- right to choose representatives for protection of their personal information;
- right to access medical information relevant to their personal information with aid of a medical specialist of their choice;
- right to demand exclusion or correction of incorrect or incomplete personal information and information that was processed with violation of requirements of this Code. If an employer refuses to exclude or correct personal information of an employee, then an employee has right to inform employer in written form about disagreement and provide correspondent reasons for this disagreement. A notice by an employee, expressing point of view of the employee can be added to personal information of estimative type;
- right to demand from employer informing of all entities who were previously given incorrect or incomplete personal information of an employee about all exclusions, additions and corrections in personal information of an employee;
- right to appeal to court about any non-legitimate actions or inactions of an employer relevant to processing and protection of personal information of an employee.

Article 90. Responsibility for violation of regulations relevant to processing and protection of personal information of an employee

Entities that are guilty in violation of regulations relevant to receiving, processing and protection of personal information of an employee may bear criminal, civil, administrative or disciplinary responsibility according to federal laws.

SECTION IV. WORKING TIME

CHAPTER 15. GENERAL STATEMENTS

Article 91. Concept of working time. Normal length of working time.

Working time is a period of time during which an employee has to perform his job duties according to internal rules of an organization and conditions of a labor agreement and other periods of time that are considered working time according to laws and other legislative standard acts.

Normal length of working time cannot exceed 40 hours in a week.

An employer is responsible for keeping record of actual working time of each employee.

Article 92. Reduced length of working time

Normal length of working time is reduced on

- 16 hours in a week - for employees below the age of sixteen;
- 5 hours in a week - for employees who are invalids of 1st or 2nd group;
- 4 hours in a week - for employees in the age between sixteen and eighteen years;
- 4 hours in a week or more - for employees who are working in dangerous and (or) harmful environments, as specified by the Government of Russian Federation.

Length of working time for students of educational institutions below eighteen years old, who are working during academic year in time free from studies, cannot exceed half of the norms, specified in first part of this Article.

A federal law can specify reduced length of working time for other categories of employees (pedagogical workers, medical workers and other categories)

Article 93. Incomplete working time (part-time working)

An agreement between employer and employee can specify establishment of incomplete working day or incomplete working week. This agreement can be made upon conclusion of a labor agreement and later. Employer must establish incomplete working day or incomplete working week on request of a pregnant woman, one of the parents who have a child below the age of fourteen (or an invalid child below the age of eighteen) and of a person who is nursing an disabled family member according to results of medical examination.

Wages and other payments during working on terms of incomplete working time are calculated proportionally to the actual time of work or depending on volume of completed work.

Working on terms of incomplete working time doesn't result in any limitations of length of annual paid leave, record of working experience and other labor rights.

Article 94. Length of daily working time (shift)

Length of daily working time (shift) cannot exceed:

- for employees in the age between fifteen and sixteen years- 5 hours, between sixteen and eighteen years- 7 hours
- for students of basic education institutions (schools) and educational institutions for professional training that combine working and studying in the period of academic year in the age between fourteen and sixteen years - 2.5 hours, between sixteen and eighteen years - 3.5 hours;
- for invalids - according to results of medical examination;

For employees working at dangerous or harmful environments where reduced length of working day is used, maximum allowable length of daily working time (shift) cannot exceed:

- 8 hours - for 36 hour working week
- 6 hours - for 30 hour (or less) working week

Length of working day (shift) for creative employees of cinematographic organizations, television and video camera crews, employees of theaters, theater and concert organizations, circuses, mass media and professional sportsmen according to listings of these categories, ratified by the Government of Russian Federation, can be established according to federal laws and other legislative standard acts, local standard acts, collective agreements or labor agreements.

Article 95. Length of working time in days preceding holidays and rest-days

Length of working time or shift in days preceding non-working holidays is reduced by one hour.

In organizations that require continuous working process and on several types of jobs where it is impossible to reduce length of working time (shift) in days preceding a holiday, working overtime is compensated to an employee by providing additional leave time or, with consent of an employee, by payment according to norms of overtime payment.

Length of working time in days preceding rest-days cannot exceed five hours for a six-day working week.

Article 96. Working at night time

Night - time from 22.00 to 6.00.

Length of working time (shift) at night is reduced by one hour.

Length of working time (shift) at night is not reduced for employees who have reduced length of working time and for employees who are hired specifically for working at night time, if anything different is not specified in a collective agreement.

Length of working time at night is considered adequate to length of working time at daytime in cases when it is required by labor environment, and for shift works at six-day working week with one rest-day. A list of this type of works can be specified in a collective agreement or in a local standard act.

It is not permitted to allow the following categories of people to work at night: pregnant women, invalids and employees below age of 18 years, with the exception of entities involved in creation and (or) performance of pieces of art, and other categories of employees, specified in this Code and other federal laws. Women, who have children below three years old, employees who have invalid children and employees responsible for nursing disabled members of their families according to results of medical examination, mothers and fathers who are growing children below the age of five without a matrimonial partner, and guardians of children of the indicated age can be allowed to work at night only with their written confirmation and if this kind of work is not forbidden to them because of state of health according to medical examination. These employees must be informed in written form about their right to refuse working at night.

Order of working of creative employees of cinematographic organizations, television and video camera crews, employees of theaters, theatheric and concert organizations, circuses, mass media and professional sportsmen according to listings of these categories, ratified by the Government of Russian Federation, can be established according to collective agreement, local standard act, or agreement of sides of a labor agreement.

Article 97. Working beyond the limits of normal length of working time

Working beyond the limits of normal length of working time can be performed on the initiative of employee (combining jobs) and on the initiative of employer (overtime).

Article 98. Working beyond the limits of normal length of working time on the initiative of employee (combining jobs)

On a request of an employee, an employer has right to allow an employee working on another labor agreement within the same organization on a different position, specialty or profession beyond the limits of normal length of working time in order of internal combination of jobs.

An employee has right to conclude a labor agreement with a different employer on conditions of external combination of jobs, unless it is forbidden by this Code or other federal laws.

Work beyond normal limits of working time cannot exceed four hours in a day and 16 hours in a week.

Internal combination of jobs is not allowed in cases when a reduced working time is established, except cases specified in this Code or other federal laws.

Article 99. Working beyond limits of normal length of working time on the initiative of employer (overtime job)

Overtime job is a job, performed by an employee on the initiative of employer beyond the limits of normal length of working time, daily working time (shift) and working more than normal number of hours in a recorded period.

Requesting overtime work is performed by an employer with written consent of an employee in the following cases:

1. in cases when overtime work is necessary for defense of the country and in cases when overtime work is necessary to prevent industrial accident or a natural disaster;
2. in cases when a job relevant to systems of public water supply, public gas supply, public heating, public electricity supply, public sewage, public transportation and public communication are performed - in cases when it is necessary to remove unexpected circumstances that prevent normal functioning of these systems.
3. in cases when it is necessary to complete work that could not be completed in normal working time as a result of an unexpected delay because of technological reasons, if non-completion of this work may lead to damage or destruction of employer's property, state or municipal property or may cause danger to life and health of people;
4. in cases when temporary works on repairing and restoring of damaged machines or buildings are performed, if malfunctioning or damage may lead to stopping of work for a large number of employees;
5. in cases when it is necessary to continue work because of absence of a shiftman from work if the type of work doesn't allow interruption. In these cases employer must immediately take measures for replacement of a shiftman with a different employee.

In other cases, requesting overtime work is allowed with written consent of employee and with consideration of opinion of elected trade union authority of this organization.

It is not allowed to request overtime work from pregnant women, workers below the age of eighteen years, and other categories of employees according to federal laws. Requesting overtime work from invalids and women who have children below the age of three is allowed only with their written consent and if these works are not forbidden to them because of state of health according to the results of medical examination. Invalids and women who have children below the age of three must be informed in written form about their right to refuse working overtime.

Overtime work cannot exceed four hours in two days and 120 hours in a year for each employee.

An employer must precisely record all overtime work, performed by each employee.

CHAPTER 16. WORKING TIME ROUTINE

Article 100. Working time routine

Working time routine should make provision for the duration of the working week (five days' working week with two days off, six days' working week with one day off, a working week with a day off according to a sliding schedule) work routine with irregular working hours for some certain categories of employees, the duration of

daily work (shift), time to start and finish work, the time of breaks during work, the number of shifts per day, the alternation of working days and days off, which are established by the collective agreement or by the internal labour regulations of the organization in accordance with the present Code, other federal laws, the collective agreement, contracts.

Peculiarities of working time routine and rest time of employees of transport, communications and other services having a special nature of work are determined according to the procedure established by the Government of the Russian Federation.

Article 101. Irregular working hours

Irregular working hours are a special work routine when some individual employees may be involved in their labour function fulfilment episodically beyond the standard working hours as ordered by the employer from necessity. The list of employees having irregular working hours is determined by the collective agreement, contract or the internal labour regulations of the organization.

Article 102. Work on flexible-time scheme

When working on flexible-time scheme, the beginning, the end or the total duration of working hours is determined by the parties' agreement.

The employer ensures that the employee should work the total number off of working hours within the appropriate record-keeping periods (a working day, week, month and others).

Article 103. Shift work

Shift work - work in two, three or four shifts - is introduced when the duration of the production process exceeds the admissible duration of daily work, as well as with the purpose of more effective use, increase in the volume of output and rendered services.

Working in shifts each group of employees is to do work within the established working hours in accordance with the shift operation schedule.

While compiling the shift operation schedule, the employer is to take into consideration the opinion of the employees' representative body. Shift operating schedules are, as a rule, supplements to the collective agreement.

Shift operation schedules are to be brought to the notice of employees not later than one month before their carrying into effect.

Working two shifts running is banned.

Article 104. Added up calculation of working hours

In organizations or in fulfilling separate kinds of work, where according to the conditions of production (work) it is impossible to keep to the daily or weekly duration of working hours established for the given category of employees, it is admitted to introduce added up calculation of working hours so that the duration of working hours for the record-keeping period (a month, a quarter and others) would

not exceed the standard working hours. The record-keeping period cannot be longer than one year.

The procedure of added up calculation of working hours is established by the internal labour regulations of the organization.

Article 105. Dividing the working day into parts

In certain types of work where it is necessary due to the special nature of labour as well as in executing work of different intensity during the working day (shift), the working day can be divided into parts, so that the total duration of working hours would not exceed the established duration of the daily work. Such division is fulfilled by the employer on the basis of the local standard act, adopted with taking into account the opinion of the elected trade union body of the given organization.

SECTION V. TIME OF REST

CHAPTER 17. GENERAL STATEMENTS

Article 106. Time of rest concept

Time of rest is the time, when the employee is free from his or her labour duties and which can be used at the employee's discretion.

Article 107. Types of time of rest

Types of time of rest include:

- breaks during the working day (shift);
- daily (between shifts) rest;
- days off (weekly continuous rest);
- non-working holidays;
- leaves

CHAPTER 18. BREAKS IN WORK, DAYS OFF AND NON-WORKING HOLIDAYS

Article 108. Breaks for rest and meal

During the working day (shift) the employee should be given a break for rest and meal, not more than two hours long, but not shorter than 30 minutes, which is not included into working hours.

The time of the break and its concrete duration are established by the internal labour regulations of the organization or on agreement between the employee and the employer.

In kinds of work where it is impossible to give a break for rest and meal because of the conditions of production (work), the employer must give the employee an opportunity to have rest and meal during the working hours. The list of such kinds of work as well as places for rest and meals are established by the internal labour regulations of the organization.

Article 109. Special breaks for warming and rest

In some types of work the employees are to be given, during working hours, special breaks caused by the technology and organization of production and labour. These types of work and the procedure of granting such breaks are established by the internal labour regulations of the organization.

The employees who work in cold seasons outdoors or in closed non-heated premises, as well as loaders doing loading and unloading operations and other employees, in case of need, are given special breaks for warming and rest, which are included into the working hours. The employer must provide equipment of the room for employees' warming and rest.

Article 110. The duration of weekly continuous rest

The weekly continuous rest cannot be shorter than 42 hours.

Article 111. Days off

All the employees are granted days off (weekly continuous rest). In case of five days' working week the employees are given two days off a week, in case of six days' working week they are given one day off.

Sunday is a common day off. The other day off in case of five days' working week is established by the collective agreement or by the internal labour regulations of the organization. Both days off are given successively, as a rule.

In organizations where it is impossible to suspend work because of production and technical, and organizational conditions, each group of employees, in turn, gets days off on different days of the week in accordance with the internal labour regulations of the organization.

Article 112. Non-working holidays

Non-working holidays in the Russian Federation are:

- 1 and 2 January - New Year;
- 7 January - Christmas;
- 23 February - Day of the Defendant of Motherland;
- 8 March - International Women's Day;
- 1 and 2 May - Spring and Labor Holiday;
- 9 May - Victory Day;
- 12 June - Day of Russia;
- 7 November - Anniversary of October Revolution, Day of Agreement and Reconciliation;
- 12 December - Day of the Russian Federation Constitution.

If a day off coincides with a non-working holiday, the day off is shifted to the working day which follows the holiday.

On non-working holidays there are allowed types of work, which cannot be suspended because of production and technical conditions (continuously working organizations), types of work caused by the necessity of providing services to the population, as well as urgent repair and loading and unloading operations.

Additional annual paid leaves are granted to employees involved in work with harmful and (or) dangerous labour conditions, to employees involved in work of a specific character, to employees having irregular working hours, to employees working in the Far North regions and territories equated with them as well as in other cases provided for by federal laws.

Based on their production and financial abilities, organizations may establish additional leaves for the employees, if no other provisions are made by federal laws. The procedure and terms of granting these leaves are defined by collective agreements or by local standard acts.

Article 117 Additional annual paid leave granted to employees involved in work with harmful and (or) dangerous labour conditions

The additional annual paid leave is granted to employees involved in work with harmful and (or) dangerous labour conditions: in underground mining operations and open mining operations in opencast collieries and quarries, in radioactive contamination zones and in other kinds of work connected with incurable unfavourable influence of harmful physical, chemical, biological and other factors on human health.

Lists of productions, jobs and posts working in which gives the right to have an additional paid leave for work with harmful and (or) dangerous labour conditions as well as the minimal duration of this leave and conditions of its granting are approved by the Government of the Russian Federation, taking into consideration the opinion of Russia's tripartite panel on social and labour relationship adjustment.

Article 118. Additional annual paid leave for the specific character of work

Some categories of employees, whose work is connected with special features of the fulfilled work, are granted an annual additional paid leave.

The list of categories of employees who are to be granted an additional annual paid leave for the specific character of work, as well as the minimal duration of this leave and conditions of its granting are defined by the Government of the Russian Federation.

Article 119. Additional annual paid leave granted to employees with irregular working hours

Employees having irregular working hours are granted an additional annual paid leave, the duration of which is defined by the collective agreement or the internal labour regulations of the organization and which cannot be less than three calendar days. When this leave is not granted, hours worked above the standard working hours are to be compensated as overtime work with the written consent of the employee.

The procedure and terms of granting the additional annual paid leave to employees with irregular working hours are established by the Government of the Russian Federation in organizations financed from the federal budget, they are established by the authorities of the Russian Federation subject in organizations financed from the budget of the Russian Federation subject, and they are established by local self-management authorities in organizations financed from the local budget.

Article 120. Calculating the annual paid leave duration

The duration of main and additional annual paid leaves is calculated in calendar days and is not limited with the maximum limit. Non-working holidays falling on the period of the leave are not included into the number of calendar days and are not paid.

To calculate the total duration of the annual paid leave, additional paid leaves are added to the main annual paid leave.

Article 121. Calculating the length of service, giving the right to the main annual paid leave

The length of service, giving the right to the main annual paid leave includes:

- actual period of work;
- time when the employee did not actually work, but his working place (post) was reserved for him in accordance with federal laws, the annual paid leave period including;
- period of the involuntary absence from work at illegal dismissal or suspension and subsequent reinstatement in the same post;
- other periods of time, stipulated by the collective agreement, labour agreement or local standard act of the organization.
- The length of service, giving the right to the main annual paid leave does not include:
 - period of the employee's absence from work without good reasons, and because of his suspension from work in cases provided for by Article 76 of the present Code as well;
 - period of leaves granted for taking care of the child until attaining the age, established by the law;
 - period of leaves without pay, granted on the employee's request, exceeding seven calendar days.

The length of service, giving the right to the additional annual paid leaves for the work with harmful and (or) dangerous labour conditions only includes the actual periods of work under these conditions.

Article 122. The procedure of granting annual paid leaves

The employee must be granted a paid leave annually.

During the first year of work the employee acquires the right to go on leave after six months of his continuous work in the given organization. The employee might be granted a paid leave before the six months' period expiration as well, under the agreement of the parties.

Before the expiration of six months' period of continuous work the paid leave must be granted upon application to:

- women before the maternity leave or right after it;
- employees under eighteen years old;
- employees who adopted a child (children) under three months;
- in other cases provided for by federal laws.

Leaves for the second and subsequent years of work may be granted at any time of the working year in accordance with the priority of granting annual paid leaves, established in the given organization.

Article 123. The priority of granting annual paid leaves

The priority of granting annual paid leaves is established annually in accordance with the schedule of leaves, which is to be approved by the employer, considering the opinion of the elected trade union body of the given organization, not later than two weeks before the beginning of the calendar year.

The schedule of leaves is obligatory both for the employer and the employee.

The employee should be informed of the time of the leave not later than two weeks before its beginning.

Some categories of employees are granted their annual paid leaves according to their wish at the time suitable for them in cases provided for by federal laws. The husband may be given his annual paid leave by his request during his wife's maternity leave, regardless the period of his continuous work in the given organization.

Article 124. The extension or shifting the annual paid leave

The annual paid leave must be extended in the case of:

- temporary disability of the employee;
- employee's performance of state duties during the annual paid leave, if the law provides for his release from work for that;
- in other cases provided for by laws, and local standard acts of the organization.

Under the agreement between the employee and the employer the annual paid leave may be shifted to some other time, if the employee did not get the payment for this leave in due time or if the employee was informed of the time of the leave less than two weeks before its beginning.

In exceptional cases when granting a leave to the employee in the current working year may have an adverse effect on the normal progress of work of the organization, it is allowed to shift the leave to the next working year. It should be noted here that the leave must be used within 12 months after finishing that working year for which it is granted.

It is banned not to grant the annual paid leave for two successive years, as well as not to grant the annual paid leave to employees under eighteen years old and employees involved in work with harmful and (or) dangerous labour conditions.

Article 125. Dividing the annual paid leave into parts. Recall from the leave

Under the agreement between the employer and the employee the annual paid leave may be divided into parts. In this case at least one of the parts of this leave cannot be shorter than 14 calendar days.

The employee may be recalled from the leave only with his consent. The unused part of the leave should be granted to the employee at his or her option at the convenient time during the current working year or it may be attached to the leave in the next working year.

It is not allowed to recall from the leave employees under eighteen years old, expectant mothers and employees involved in work with harmful and (or) dangerous labour conditions.

Article 126. Replacing the annual paid leave with money compensation

The part of the leave exceeding 28 calendar days may be replaced with money compensation on employee's written application.

It is not allowed to replace the leave with money compensation to expectant mothers and employees under eighteen years old, as well as to employees involved in hard work and work with harmful and (or) dangerous labour conditions.

Article 127. Exercising the right to the leave at the employee's dismissal

At the dismissal the employee is paid money compensation for all the unused leaves.

On the employee's written application the unused leaves may be given to him or her with the subsequent dismissal (excluding cases of dismissal for guilty actions), the last day of the leave being considered the day of dismissal.

At dismissal due to the expiration of the labour contract the leave with a subsequent dismissal may be granted also when the time of the leave exceeds the term of validity of this contract in full or in part. In this case the last day of the leave is also considered the day of dismissal.

When being granted a leave with the subsequent dismissal at the cancellation of the labour contract on the initiative of the employee, this employee has the right to withdraw his or her application for dismissal before the day of the beginning of the leave, unless another employee is transferred to the post.

Article 128. Leave without pay

Under family circumstances or for other good reasons the employee may be given, on the written request, a leave without pay, the duration of which is determined under the agreement between the employee and the employer.

The employer on the basis of the employee's written application must grant a leave without pay to:

- participants of the Great Patriotic War - up to 35 calendar days during a year;
- working pensioners receiving old-age pension - up to 14 calendar days during a year;
- parents and wives (husbands) of military personnel, killed or dead owing to wounding, contusion or mutilation got while acting as military, or owing to a disease concerned with doing military service - up to 14 calendar days during a year;
- working disabled people - up to 60 calendar days during a year;

- employees in cases of a child birth, wedding registration, death of close relatives - up to five calendar days;
- in other cases provided for by the present Code, other federal laws or the collective agreement.

SECTION VI. RATE SETTING AND REMUNERATION OF LABOUR

CHAPTER 20. GENERAL STATEMENTS

Article 129. Main concepts and definitions

Remuneration of labour is a system of relations having concern with the employer's establishment and provision of payments to employees for their labour in accordance with laws, other standard legal acts, collective agreements, contracts, local standard acts and labour contracts.

The salary or wages is a reward for labour depending on the employee's qualifications, the complexity, amount, quality and terms of work fulfilled, as well as payments of a compensation and stimulation character.

The minimum wages (the minimum amount of remuneration of labour) is the amount of monthly wages guaranteed by the federal law for labour of an unqualified employee, who has completely worked out working time rate while performing simple work under normal labour conditions.

The basic wage or salary rate is a fixed remuneration of labour of an employee for fulfilment of the labour rate (labour duties) of a definite complexity (qualifications) for a time unit.

Work rating is the ascription of work kinds to different wage categories or qualification categories depending on the work complexity.

The wage category is a value, reflecting the work complexity and the employee's skills.

The skill category is a value, reflecting the level of the employee's vocational training.

The tariff scale is an aggregate of wage categories of work (professions, posts), defined depending on the work complexity and the employee's skill characteristics with the help of tariff coefficients.

The tariff system is an aggregate of standards, which are used to differentiate salaries or wages of different categories of employees.

Article 130. Main state guarantees of remuneration of labour to employees

The system of main state guarantees of remuneration of labour to employees includes:

1. the amount of the minimum remuneration of labour in the Russian Federation;
2. the amount of the minimum base wage rate of employees of budget-financed organizations in the Russian Federation;
3. measures to provide a higher level of the real wage content;

4. limiting the list of grounds and amounts of deductions from wages under the employer's order, as well as the amount of taxation of incomes on the base of wages;
5. limiting the remuneration in kind;
6. providing the employee's receiving wages in case of the employer's cessation of activities and his insolvency in accordance with federal laws;
7. state supervision and control of complete and timely payment of wages and realization of state guarantees of remuneration of labour;
8. the employers' responsibility for infringement of requirements, stipulated by the present Code, laws, other standard legal acts, collective agreements and contracts;
9. terms and order of priority in paying wages.

Article 131. Forms of remuneration of labour

Wages are to be paid in a monetary form in the currency of the Russian Federation (in rubles).

In accordance with the collective agreement or labour contract, under the written employee's request, the remuneration of labour may be effected in other forms, which do not contradict the legislation of the Russian Federation and international treaties of the Russian Federation. The proportion of the wages paid in non-monetary terms cannot exceed 20 per cent of the total amount of the wages.

It is not allowed to pay wages in terms of alcohol drinks, narcotic, toxic, poisonous and harmful substances, weapons, ammunition and other subjects being under bans or limitations for their free rotation.

Article 132. Payment in accordance with labour

Every employee's wages depend on his or her qualifications, complexity of work executed, the amount and quality of the input labour, and are not limited by the maximum point.

Any discrimination when establishing and changing the amount of wages and other terms of remuneration of labour is banned.

CHAPTER 21. WAGES

Article 133. Establishing the minimum wages

The minimum wage amount is established simultaneously on the whole territory of the Russian Federation by the federal law and it cannot be lower than the amount of the cost of living of an able-bodied person.

The monthly wages of an employee, who worked standard labour hours and carried out labour standard (labour duties), cannot be lower than the minimum amount of remuneration of labour established by the federal law.

When paying on the base of the standard tariff system the amount of base wage rate of the first category cannot be lower than the minimum amount of remuneration of labour.

The minimum amount of remuneration of labour does not include extra payments and rises, bonuses and other encouraging payments, as well as payments for work under conditions, different from normal, for work in special climatic conditions and on the territories, exposed to radioactive contamination, as well as other compensation and social payments.

The order of calculating the cost of living and its amount is established by the federal law.

Article 134. Providing the increase in the real content of wages

Provision of the increase in the real content of wages includes pay indexation in connection with the price increase for consumer goods and services. In companies financed by certain budgets indexation is made according to the law or other standard legal acts. In other types of companies indexation is made according to the collective agreement, contracts or the local standard act of the company.

Article 135. Wage establishing

Systems wages, base wage rates, salaries, different kinds of payments are established:

- for the employees of the budget-financed companies by appropriate laws or other standard legal acts;
- for the employees of the companies with mixed financing (budget financing, and revenues from business activities) by laws, other standard legal acts, collective agreements, contracts, local standard acts of companies;
- for the employees of other types of companies by collective agreements, contracts, local standard acts of the company, labour contracts.

The system of remuneration and encouragement of labour, including payment rise for working at nights, at weekends and on non-working holidays, payment for overtime work and other cases is established by the employer considering the opinion of the elected trade union body of this company.

The terms of remuneration of labour, defined by the labour agreement cannot be worsened as compared to the ones established by the present Code, laws, other standard legal acts, the collective agreement, contracts.

The terms of remuneration of labour defined by the collective agreement, contract, local standard acts of the company cannot be worsened as compared to the ones established by the present Code, laws and other standard legal acts;

Article 136. Procedure, place and terms of paying wages

When paying wages the employer is obliged to inform each employee in written form about the components of the wages earned by him within a certain period of time, the amount, and the reasons for the deductions from payment as well as about the total sum of money to be paid.

The form of the pay sheet is to be approved by the employer considering the opinion of the employees' representative body.

As a rule the wages are paid to the employee in the place of his fulfilling the work or they are transferred to the account in the bank on the terms defined by the collective agreement or labour contract.

The place and the terms of paying wages in a non-monetary form are defined by the collective agreement or labour contract.

The wages are paid directly to the employee, except the cases when some other form of payment is stipulated by the law or the labour agreement.

The wages are to be paid at least once a fortnight on the day defined by the internal labour regulations of the company, the collective agreement or labour contract.

For some categories of employees other terms of wages payment can be defined by the federal law.

When the days of payment coincide with a day off or non-working holidays wages are to be paid the day before.

The vacation pay is to be made not later than three days before its beginning.

Article 137. Limitations on the deductions from wages

Deductions from the employee's wages can be made only in cases stipulated by the present Code or other federal laws.

Deductions from the employee's wages to repay his debt to the employer can be made:

- to compensate the advance payment which was paid to the employee on account of a salary but which was not worked off;
- to pay off the advance payment which was paid as a business trip or relocation allowance and was not spent or returned in time, as well as in other cases;
- to return the sums excessively paid to the employee due to calculation errors as well as the sums excessively paid to the employee in case of admitting the employee's guilt in breaking labour regulations by the body for considering individual labour disputes (Article 155, part III) or for idle time. (Article 157, part III);
- at the dismissal of the employee before the end of the working year on account of which he has already received the annual paid leave, for the days of the leave which have not been worked out. Deductions for these days are not made if the employee is dismissed on the grounds stipulated in Article 81, point 1, 2; point 3a and in point 4;
- Article 83, points 1, 2, 5, 6 and 7 of the present Code.

In cases stipulated by paragraphs two, three, and four of part two of this Article the employer has the right to take a decision to deduct from the employee's payment not later than a month after the date defined for an advance payment return, payment of the debt or incorrectly calculated payment and on condition that the employee does not dispute the reasons and amounts of the deductions.

Wages excessively paid to the employee (including the cases when laws or other standard legal acts were used incorrectly) cannot be charged except for the cases:

- of a calculation error;
- if the body for considering individual labour disputes admits the employee's guilt in non-fulfillment of labour rates (Article 155, part III) or in idle time (Article 157 part III);
- if wages were excessively paid to the employee in connection with his illegal actions, defined by the court.

Article 138. Limitations on the amount of deductions from wages

The total sum of all deductions from every wage payment cannot exceed 20 per cent and in cases specified by federal laws this sum cannot exceed 50 per cent of the wages which is due to the employee.

When withholding from wages on several execution papers, 50 per cent of the wages should be left for the employee in any case.

Limitations defined by this Article do not apply to deductions from wages when servicing reformatory work, charging alimony for under-aged children, compensations for the injury to the employee's health caused by the employer, compensations for the loss of the bread-winner due to his death and compensations for the damage caused by a crime. The amount of deductions from wages cannot exceed 70 per cent in these cases.

Deductions from wages are not allowed if federal laws do not make provisions for such deductions.

Article 139. Calculation of the average wages

There is a common calculation procedure which is defined by this Code for all cases of calculating the average wages.

To calculate the average wages all types of payments stipulated by the system of remuneration of labour in the company are used regardless the sources of payment.

In any working schedule the calculation of the average employee's wages is made on the base of his actually calculated wages and his actually worked out time for the 12 months preceding the moment of payment.

The average daily wages to pay for the leaves and to compensate for the unused leave are calculated for the last three calendar months by dividing the calculated sum of the wages by 3 and by 29.6 (the average monthly number of calendar days).

The average daily payment to pay for the leave given in working days in cases stipulated by the present Code as well as to pay compensations for unused leaves is calculated by dividing the sum of the calculated wages by the number of working days according to the six days' working week calendar.

The collective agreement can make provision for other periods for calculating the average wages as well, if it does not worsen the employees' situation.

The peculiarities of the procedure for calculating the average wages set by this Article are defined by the Government of the Russian Federation considering the opinion of Russia's tripartite panel on social and labour relationship adjustment.

Article 140. Payment at dismissal

On termination of the labour contract all the sums, which are due to the employee by the employer are paid on the day of the employee's dismissal. If the employee did not work on the dismissal day, the corresponding sums must be paid not later than on the next day after presenting by the dismissed employee the demand for paying.

In case of a dispute about the amount of the sums which have to be paid to the employee at his dismissal the employer is obliged to pay the sum undisputed by him on the day stipulated in this Article.

Article 141. Payment of wages not received by the day of the employee's death

The wages not received by the day of the employee's death are to be paid to the members of his family or the individual who was dependent on the deceased for support on the day of his death. The wages are to be paid within a week from the day of submitting the required documents to the employer.

Article 142. Responsibility of the employer for breaking the time of payment of wages and other sums which are due to the employee

The employee and (or) representatives of the employer authorized by him in accordance with established procedure who committed the delay in payment of wages and other violations of remuneration of labour carry responsibility according to the present Code and other federal laws.

In case of delay in payment for the period exceeding 15 days, having submitted a written notification to the employer The employee has the right to suspend work for the whole period until the payment of the delayed sum. Suspension of work is not allowed:

- in periods of introducing the state of emergency, martial law or special measures in accordance with the laws on the state of emergency;
- in bodies and organizations of Armed Forces of the Russian Federation, other military, militarized and other units and organizations responsible for the country defence and security of the state, wrecking, search and rescue, and fire prevention operations, work on prevention or liquidations of natural disasters and emergency situations, in law-enforcement bodies;
- to civil servants;
- in organizations directly servicing extremely dangerous types of production and equipment;
- in organizations connected with the provision of vital activity for people (power supply, central heating, water supply, gas supply, communications, ambulance and first medical aid).

Article 143. Tariff system of remuneration of labour

Tariff system of remuneration of labour includes: base wage rates (salaries), tariff scale, tariff coefficients.

The complexity of operations to be fulfilled is defined on the basis of their rating.

Work rating and the awarding of wage categories to the employee is done in accordance with the Common Rate Book for Work and Workers' Jobs, the Common Qualification Book of Posts for Executives, Specialists and Clerks. These books and rules of their usage are approved in accordance with the procedure established by the government of the Russian Federation.

Tariff system of remuneration of labour for the employees of the organizations financed from budgets of all levels is established on the basis of the common tariff scale for remuneration of labour of budgetary worker which is approved in accordance with the procedure established by the federal law and which is the guarantee of remuneration of labour of budgetary workers. Tariff system of remuneration of labour of employees in other organizations may be defined by collective agreements, contracts considering common rate books and state guarantees of remuneration of labour.

Article 144. Stimulating payments

The employer has the right to establish different premium systems, stimulating extra payments and allowances considering the opinion of the employees' representative body. The abovementioned systems may be established by collective agreements as well.

The procedure and terms of using stimulating and compensating payments (extra payments, premiums, allowances) in the organizations financed from the federal budget are defined by the Government of the Russian Federation, in organizations financed from the budget of a subject of the Russian Federation they are defined by the bodies of state power of this subject of the Russian Federation, and in the organizations financed from the local budget they are defined by the bodies of local self-management.

Article 145. Remuneration of labour of company directors, their deputies and chief accountants

Remuneration of labour of company directors, their deputies and chief accountants in organizations financed from the federal budget is made in accordance with procedure and in the amounts defined by the Government of the Russian Federation, and in the organizations financed from the budget of a subject of the Russian Federation it is made by the bodies of state power of this subject of the Russian Federation and in the organizations financed from the local budget it is made by the bodies of local self-management.

The amount of remuneration of labour of directors, their deputies and chief accountants of other organizations is defined on the agreement of the parties of the collective agreement.

Article 146. Remuneration of labour under special conditions

Remuneration of labour of employees involved in hard work, in work with harmful, dangerous and other special labour conditions is made in increased amounts.

Remuneration of labour of employees involved in work in the localities with special climatic conditions is also made in increased amounts.

Article 147. Remuneration of labour of employees involved in hard work, in work with harmful and (or) dangerous and other special labour conditions

Remuneration of labour of employees involved in hard work, in work with harmful and (or) dangerous and other special labour conditions is made in increased amounts as compared to base wage rates (salaries) established for various jobs with standard labour conditions, but not lower than the amounts defined by laws and other standard legal acts.

The list of kinds of hard work, jobs with harmful and (or) dangerous and other special labour conditions is defined by the Government of the Russian Federation considering the opinion of Russia's tripartite panel on social and labour relationship adjustment. Pay rise on the abovementioned grounds is made by the results of the attestation of working places.

The exact amounts of increased wages are defined by the employer considering the opinion of the employees' representative body or by the collective agreement, labour contract.

Article 148. Remuneration of labour for the jobs in the localities with special climatic conditions

Remuneration of labour for the jobs in localities with special climatic conditions is made in accordance with the procedure and in the amounts not lower than those defined by laws and other standard legal acts.

Article 149. Remuneration of labour in other cases of performing work under conditions different from normal

When performing work under labour conditions different from normal (performing work of different qualifications, job combining, work beyond the normal length of working hours, work at night, on non-working holidays and other cases), the employee is paid extra allowances stipulated by the collective agreement, labour contract. The amount of extra allowances cannot be lower than those established by laws or other standard legal acts.

Article 150. Remuneration of labour when performing work requiring different qualifications

When the employee with payment per hour performs work of different qualifications he is paid as for the work requiring the higher qualifications.

When the employee with a piece-rate pay performs work of different qualifications he is paid at the rates of the work he performs.

In cases when considering the type of production the employee with a piece-rate pay is requested to perform work rated lower than his awarded grade the employer is obliged to pay the difference between the grades.

Article 151. Remuneration of labour when combining jobs and performing the duties of a temporarily absent employee

The employee who works for the same employee and performs along with his main job stipulated by the labour contract, additional job (post) or performs the duties of a temporarily absent employee without relieving of his main post is paid extra pay for combining jobs (posts) or for performing the duties of a temporarily absent employee.

The amount of extra pay for combining jobs (posts) or performing the duties of a temporarily absent employee is established on the agreement of the parties of the labour contract.

Article 152. Remuneration of labour beyond the normal length of working hours

Payment for overtime work should be half as much again for the first two hours of work not less than at twofold rate for the subsequent hours. The concrete amount of payment for overtime work may be defined by the collective agreement or the labour contract. At the employee's request, instead of an increased payment his overtime work may be compensated by granting additional time for rest but not less than the time worked out overtime.

Work beyond the normal length of working hours is paid depending on worked out time or output

Article 153. Remuneration of labour on days off and non-working holidays

Work on a day off and on a non-working holiday is to be paid not less than in the twofold amount:

- for a piece worker -not less than at twofold piece-work rates;
- for employees whose labour is paid at daily or hourly rates- in the amount not less than a dual daily or hourly rate;
- for employees receiving a monthly salary - in the amount not less than a single daily or hourly rate above the salary, if the work on a day off and on a non-working holiday was done within a monthly rate of working hours and in the amount not less than a dual hourly or daily rate above the salary if the work was done above the monthly rate.

According to the wish of the employee who worked on a day off or on a non-working holiday he may be given another day off. In this case the work on a non-working holiday is paid at a single rate, but the day off is not paid.

Remuneration of labour on days off and on non-working holidays of creative workers of organizations of cinematography, theatres, theatre and concert organizations, circuses and other individuals taking part in the creation and (or) performing works of art, professional sportsmen in accordance with the list of professions defined by the Government of the Russian Federation considering the opinion of Russia's

tripartite panel on social and labour relationship adjustment, may be defined on the basis of the labour contract, collective agreement or local standard act of the organization.

Article 154. Remuneration of labour at nights

Every hour of work at night is to be paid in the increased amount as compared to the work in normal conditions but not less than the amount defined by laws and other standard legal acts.

The concrete amounts of the increase are defined by the employer considering the opinion of the employees' representative body, collective agreement, labour contract.

Article 155. Remuneration of labour when labour rates (functions) are not fulfilled

When labour rates (functions) are not fulfilled through the employer's fault payment is made for actually worked out time or the work done but not less than the average wages of the employee calculated for the same period of time or for the work done.

When labour rates (functions) are not fulfilled for the reasons, which do not depend on the employer and employee, at least two-thirds of the base wage rate (salary) are reserved for the employee.

When labour rates (functions) are not fulfilled through the employee's fault payment of the rated part of wages is made in accordance with the amount of work done.

Article 156. Remuneration of labour when manufacturing faulty products

Faulty products produced through no fault of the employee are paid for as good products.

Entirely faulty products through the employee's fault are not paid.

Partly faulty products through the employee's fault are paid at reduced rates depending on the degree of product suitability.

Article 157. Payment of downtime

Downtime (Article 74) through the employer's fault if the employee informed the employer in writing about the beginning of the downtime, is paid in the amount of not less than two-thirds of the employee's average wages.

Downtime on the reasons, which do not depend on the employer and the employee, if the employee informed the employer in writing about the beginning of a downtime, is paid in the amount of not less than two-thirds of the base wage rate (salary).

Downtime through the employee's fault is not paid.

Article 158. Remuneration of labour while mastering new production (products)

The collective agreement or labour contract may stipulate reservation of the employee's previous salary for him for the period of mastering new production (products)

CHAPTER 22. RATING OF WORK

Article 159. General statements

The employees are guaranteed:

- state assistance to the system organization of rating of work;
- use of the systems of rating of work defined by the employer considering the opinion of the elected trade union body or established by the collective agreement.

Article 160. Labour norms

Labour norms - standard output, time, servicing norms - are established for employees in accordance with the achieved level of engineering, technology, organization of production and labour.

Labour norms may be revised as they improve or new equipment and technologies are introduced, organizational or other measures, providing an increased productivity are conducted, as well as in case of using worn-out and obsolete equipment.

The achievement of high level of production output (providing services) by some employees due to the use of new methods of work on their own initiative and the improvement of working places cannot be considered as the ground for revising the previously established labour norms.

Article 161. Development and approval of standard labour norms

Standard (intersectoral, professional and other) labour norms can be developed and established for similar jobs. Standard labour norms are developed and approved in accordance with the procedure established by the Government of the Russian Federation.

Article 162. Introduction, change and revision of labour norms

Local standard acts providing the introduction, change and revision of labour norms are to be accepted by the employer considering the opinion of the employees' representative body.

The employees must be informed about the introduction of new labour norms not later than two months ahead.

Article 163. Providing normal working conditions to fulfill output standards

The employer is obliged to provide normal conditions for the employees to fulfill output standards. These conditions include:

- good state of premises, facilities, machines, machine-tool attachments and equipment;

- timely provision of technical and other documentation required for work;
- proper quality of materials, tools and other means and items required to fulfill work, their timely delivery to employees;
- working conditions conforming to job safety rules and production security.

SECTION VII. QUARANTEES AND COMPENSATIONS

CHAPTER 23. GENERAL STATEMENTS

Article 164. Concept of guarantees and compensations

Guarantees are means, ways and conditions which help the employee to exercise his or her rights in the sphere of social and labour relations.

Compensations are monetary payments, established to compensate employee's expenditures in connection with his fulfilling labour and other duties defined by the federal law.

Article 165. Cases of providing guarantees and compensations

Apart from general guarantees and compensations stipulated by the present Code (guarantees at recruiting, at transferring to another job, at remuneration of labour and others) the employees are provided guarantees and compensations in the following cases:

- when being sent on business trips;
- when moving to another place to work;
- when fulfilling state and social duties;
- when combining work and study;
- at forced cessation of work through no fault of the employee;
- when being granted the annual paid leave;
- in some cases of the labour contract termination;
- in connection with the delay in giving out the work-book through the employer's fault when dismissing the employee;
- in other cases defined by the present Code and other federal laws.

When providing guarantees and compensations all payments are made at the expense of the employer. Bodies and organizations in the interest of which the employee fulfills his state or social responsibilities (jurymen, donors and others) make payments to the employee in accordance with the procedure and terms defined by the present Code, federal laws and other standard legal acts of the Russian Federation. In these cases the employer sets the employee free of his main job for the period of performing state or social duties.

CHAPTER 24. GUARANTEES AT SENDING EMPLOYEES ON BUSINESS TRIPS AND RELOCATION

Article 166. Concept of a business trip

A business trip is the employee's trip on the employer's order for a certain period of time to perform official duties outside the place of the permanent job. Business trips of employees whose permanent job is done while travelling or is of a travelling character are not considered as business trips.

Article 167. Guarantees at sending employees on business trips

When being sent on a business trip the employee is guaranteed the reservation of his working place (post) and the average wages as well as compensation for expenses connected with the business trip.

Article 168. Compensation for expenses connected with the business trip

In case of sending the employee on a business trip the employer is obliged to compensate him:

- traveling expenses;
- lodging costs;
- additional expenses connected with living outside the permanent place of residence (per diem subsistence allowance);
- other expenses made by the employee with the consent of the employer.

The procedure and the amount of the compensation for expenses connected with business trips are defined by the collective agreement or the local standard act of the organization. The amounts of compensations cannot be lower than the amounts defined by the Government of the Russian Federation for the organizations financed from the federal budget.

Article 169. Compensation for relocation expenses

When the employee moves to a new place to work on the agreement with the employer the latter is obliged to compensate the employee:

- travelling expenses for the employee, members of his family and transporting his luggage (except for the cases when the employer provides the employee with proper means of transport);
- expenses for settling in a new place of residence.

The concrete amounts of compensations for expenses are defined by the agreement of the parties of the labour contract but they cannot be lower than the amounts defined by the Government of the Russian Federation for the organizations financed from the federal budget.

CHAPTER 25. GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR THE EMPLOYEES WHEN PERFORMING THEIR STATE OR SOCIAL DUTIES

Article 170. Guarantees and compensations for the employees involved in performing their state and social duties

The employer is obliged to relieve the employee of his work with the reservation of his working place (post) for the period of his or her performing state and social duties if these duties must be performed during working hours in accordance with the federal law.

The state body or social organization which involved the employee in performing state and social duties in cases stipulated by part I of this Article is to pay compensation to the employee for the period of performing these duties in the

amount defined by law, other standard legal acts or by the decision of the corresponding social association.

Article 171. Guarantees for the employees chosen to serve on trade unions and committees on labour disagreements

Guarantees for the employees chosen to serve on trade unions who are not relieved of fulfilling their labour duties and the procedure of their dismissal are defined by corresponding sections of the present Code.

The members of the committee on labour disputes are given free of work time to participate in the work of this committee with preservation of the average wages.

The procedure of dismissing employees chosen to serve on committees on labour disputes is defined by Article 373 of this Code.

Article 172. Guarantees for the employees chosen to serve on elective posts in state bodies, and bodies of local self-management

Guarantees for the employees relieved of work as a result of their choosing to serve on elective posts in state bodies and bodies of local self-management are defined by laws, regulating the status and activities of these persons.

CHAPTER 26. GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR THE EMPLOYEES COMBINING WORK AND STUDY

Article 173. Guarantees and compensation for the employees combining work and study in higher educational institutions and for the employees entering these educational institutions

The employees who were sent to study by the employer or who entered independently a higher education institution having a state accreditation regardless of their organizational and legal forms of studies: by correspondence, full-time and correspondence (evening), and who study successfully in these institutions are given an additional leave by the employer with preservation of the average wages for:

- taking intermediate attestation in the first and second year - 40 calendar days each, and each of the following years - 50 calendar days (at mastering the main curricula of higher professional education in shortened terms during the second year - 50 calendar days);
- preparation and defending the final qualification paper and taking final state exams - four months;
- taking final state exams - one month.

The employer is obliged to grant a leave without pay to:

- employees admitted to entrance tests in educational institutions of higher professional education - 15 calendar days;
- employees attending preparation courses in educational institutions of higher professional education before taking final exams - 15 calendar days;
- employees taking full-time training in higher professional education institutions with a state accreditation and combining work and study to take intermediate attestation - 15 calendar days during an academic year, to

prepare and defend the final qualification paper and to take final state exams - four months, to take final state exams - one month.

Once during an academic year the employer is to pay for a return ticket to the place of the location of this education institution to the employees taking training by correspondence in educational institutions of higher professional education having a state accreditation.

The employees taking training by correspondence or full-time and by correspondence (evening) training in higher professional education institutions having a state accreditation may have a working week shortened by 7 hours, on their wish, for the period of ten academic months before the beginning of preparing a degree thesis. During the period of relieving of work the employees are paid 50 per cent of the average wages for their main work but not less than the minimum amount of remuneration of labour.

On the agreement between the parties of the labour contract the working hours may be reduced by giving the employee one day off a week or by shortening the length of working hours during the week.

Guarantees and compensations for employees combining work and study in higher professional education institutions which do not have a state accreditation are established by the collective agreement or labour contract.

Article 174. Guarantees and compensations for the employees studying in secondary education institutions and for the employees entering these institutions

The employees who were sent to study by the employer or who entered independently a secondary education institution having a state accreditation regardless of their organizational and legal forms of studies: by correspondence, full-time and correspondence (evening), and who study successfully in these institutions are given an additional leave by the employer with preservation of the average wages for:

- taking intermediate attestation in the first and second year - 30 calendar days each, and each of the following years - 40 calendar days;
- preparation for and defending the final qualification paper and taking final state exams - two months;
- taking final state exams - one month.

The employer is obliged to grant a leave without pay to:

- employees admitted to entrance tests in educational institutions of higher professional education having a state accreditation - 10 calendar days;
- employees taking full-time training in secondary professional education institutions having a state accreditation and combining work and study to take intermediate attestation - 10 calendar days during an academic year, to prepare and defend the final qualification paper and to take final state exams - two months, to take final state exams - one month.

Once during an academic year the employer pays for a return ticket to the place of the location of this education institution to the employees taking training by

correspondence in educational institutions of secondary professional education having a state accreditation in the amount of 50 per cent of the fare.

The employees taking training by correspondence or full-time and by correspondence (evening) training in secondary professional education institutions having a state accreditation may have a working week shortened by 7 hours, at their request, for the period of ten academic months before the beginning of preparing a degree thesis. During the period of relieving of work the employees are paid 50 per cent of the average wages for their main work but not less than the minimum amount of remuneration of labour.

On the agreement between the parties of the labour contract the working hours may be reduced by giving the employee one day off a week or by shortening the length of working hours during the week.

Guarantees and compensations for employees combining work and study in secondary professional education institutions which do not have a state accreditation are established by the collective agreement or labour contract.

Article 175. Guarantees and compensations for the employees studying in educational institutions of elementary professional training

The employees studying successfully in educational institutions of elementary professional training regardless their organizational and legal forms are given additional leaves with preservation of the average wages for taking examinations for the period of 30 calendar days during one year.

Guarantees and compensations for the employees combining work and study in educational institutions of elementary professional training which do not have a state accreditation are defined by the collective agreement or the labor contract

Article 176. Guarantees and compensations for the employees studying in evening (shift) general educational institutions

The employees studying successfully in evening (shift) general educational institutions having a state accreditation regardless their organizational and legal forms are given by the employer additional leaves preserving the average wages for taking final exams in the IX form for the period of 9 calendar days, and in the XI (XII) form for the period of 22 calendar days.

Guarantees and compensations for the employees combining work and study in evening (shift) general education institutions that don't have a state accreditation are defined by a labor or collective contract.

The employees studying in evening (shift) general education institutions may have a working week shortened by one day at their request or by the number of working hours corresponding to this day. During the period of relieving of work these employees are paid 50 per cent of the average wages for their main job, but not less than the minimum amount of remuneration of labour.

Article 177. Procedure of granting guarantees and compensations to the employees combining work and study

Guarantees and compensations for the employees combining work and study are to be granted on receiving an education of the appropriate level for the first time.

Annual paid leaves can be added to the additional leaves stipulated by Articles 173-176 of the present Code on the agreement between the employer and the employee.

The employee combining work and study in two educational institutions simultaneously may be granted guarantees and compensations only in connection with studying in one of these educational institutions (on the employee's choice).

CHAPTER 27. GUARANTEES AND COMPENSATIONS FOR THE EMPLOYEES ON CANCELLING THE LABOUR CONTRACT

Article 178. Dismissal allowances

On canceling the labour contract in connection with liquidation of the organization (Article 81 point 1) or reducing the number of permanent staff (Article 81 point 2) the employee to be dismissed is paid a dismissal allowance in the amount of the average monthly wages. His or her average monthly wages are preserved for the period of taking up a job but not more than for two months from the date of dismissal (considering a dismissal allowance).

In exceptional cases the average monthly wages are preserved for the employee during the third month from the date of dismissal on the base of the decision made by the employment agency providing that the employee applied to this employment agency within two weeks after dismissal but was not placed in a job.

The dismissal allowance in the amount of the average wages for two weeks' period is to be paid on canceling the contract in connection with:

- the employee's non-conforming to the post held or the work being done due to poor health which hinders further fulfilling the work (Article 81, point 3a);
- ordering the employee to join the army or sending him to an alternative civil service (Article 83, point 1);
- the employee's reinstatement in the job which he did before (Article 83, point 2);
- the employee's refusal to be transferred due to the employer's moving to another locality (Article 77, point 9).

The collective agreement or labour contract may stipulate other cases of paying dismissal allowance as well as establish increased amounts of dismissal allowances.

Article 179. Preferential right to retain the job on reducing the number of staff of the organization

On reducing the number of staff, employees having higher qualifications and higher productivity are granted a preferential right to retain the job.

If employees have equal qualifications and productivity rates the preference is given to:

- married employees having two or more dependants (disabled members of the family who are dependent on the employee for support or who receive

- assistance from him which is the only source of means of subsistence for them);
- employees in whose families there are no other employees having independent earnings;
- employees who got a maiming in work or a professional disease in this organization;
- invalids of the Great Patriotic War and invalids of military actions in defending the Motherland;
- employees sent by the employer to improve their qualifications while continuing their work.

The collective agreement may stipulate other categories of employees who may be granted the preferential right to retain the post while having equal qualifications and productivity rates with others.

Article 180. Guarantees and compensations for the employees in closing down an organization, reducing the number of staff

When reducing the number of permanent employees or the staff in the organization the employer is obliged to offer an employee another available job (a vacant post) in the same organization according to his qualifications.

The employees are to be warned about the forthcoming dismissal resulting from liquidation of the organization or reducing the number of permanent employees or the staff in the organization, personally, putting his sign for the notice, two months at latest before the dismissal.

The employer has the right to cancel the labour contract with the employee without a warning about his dismissal two months at latest before the dismissal, with the simultaneous payment of additional compensation in the amount of two months' average wages with the employee's written consent.

Under the threat of mass redundancies the employer considering the opinion of the elected trade union body takes necessary measures stipulated by the present Code, other federal laws, the collective agreement, the contract.

Article 181. Guarantees to the director of an organization, his deputies and the chief accountant on canceling the labour contract in connection with the change of the owner of an organization

In case of canceling the labour contract with the director of the organization, his deputies and the chief accountant in connection with the change of the owner of the organization the new owner is obliged to pay a compensation in the amount not less than three average monthly salaries to the said employees.

CHAPTER 28. OTHER GUARANTEES AND COMPENSATIONS

Article 182. Guarantees on transferring the employee to another permanent less paid job

When transferring the employee to another permanent less paid job in connection with the medical certificate stating that he needs another job, his previous average wages are preserved for him for the period of one month from the date of

transference, and when transferring results from maiming at work, a professional disease or other damage to health connected with work, the previous average wages are preserved until defining a stable loss of the professional ability to work or until the employee's recovery.

Article 183. Guarantees for employees at temporary disability

At temporary disability the employer is to pay the employee a sick leave allowance in accordance with the federal law.

The amounts of sick leave allowances and terms of their payment are defined by the federal law.

Article 184. Guarantees and compensations in case of industrial accidents and professional diseases

In case of damage to health or the employee's death resulted from the industrial accident or the professional disease, the employee (his family) is to be paid the lost earnings (income) as well as extra costs for medical social and professional rehabilitation associated with the health damage or the appropriate costs in view of the employee's death.

Types, amounts and terms of granting guarantees and compensations in these cases are defined by the federal law.

Article 185. Guarantees for the employees who are sent to medical examination

The employees who are obliged to undergo medical examination in accordance with the present Code are to be paid the average wages for the period of undergoing medical examination.

Article 186. Guarantees and compensations for the employees in case of their giving blood and its components

The employee is released from work on the day of giving blood and its components as well as on the day of medical examination connected with it.

If the employee came to work on the day of giving blood on the agreement with the employer (except hard work and work with harmful and (or) dangerous labour conditions when the employee's coming to work is impossible) he is to be given another day off at his request.

In case of giving blood and its components during the period of the annual paid leave, on a day off or on a non-working holiday the employee is to be given another day off at his request.

After each day of giving blood and its components the employee is to be given an additional day off. This day off may be added to the annual paid leave at the employee's request or used at other time within the calendar year after the day of giving blood and its components.

In case of giving blood and its components on the gratuitous basis the employer is to preserve for the employee his average wages for the days of giving blood and the granted days off.

Article 187. Guarantees and compensations for employees who are sent by the employer to improve their qualifications

When the employer sends the employee to improve his or her qualifications with giving up his or her work the employer reserves the employee's working place (post) and the average wages for the main job. The employees who are sent to improve their qualifications with giving up work to another locality are paid travelling allowance in accordance with the procedure and in the amounts provided for the employees sent to business trips.

Article 188. Compensation for expenses when using personal property of the employee

When the employee uses his personal property with the employer's consent and knowledge and in the employer's interests the employee is to be paid compensation for the use, wearout (depreciation) of the tool, personal transport, equipment and other technical means and materials belonging to the employee, as well as compensation for costs resulted from their use. The amount of compensations for expenses is defined by the agreement of the parties of the labour contract expressed in writing.

SECTION VIII. LABOUR ROUTINE. LABOUR DISCIPLINE

CHAPTER 29. GENERAL STATEMENTS

Article 189. Labour routine and labour discipline in the organization

Labour discipline means following the rules of behaviour, defined by the present Code, other laws, the collective agreement, agreements, the labour contract, local standard acts of the organization, which is obligatory for all the employees.

In accordance with the present Code, laws, other standard legal acts, the collective agreement, agreements, local standard acts containing labour law norms, and labour contract, the employer is obliged to create conditions for maintenance of labour discipline by employees.

Labour routine in the organization is defined by internal labour regulations.

Internal labour regulations of the organization are a local standard act of the organization regulating in accordance with the present Code and other federal laws the procedure of recruiting and dismissing employees, main rights, duties and responsibilities of parties of the labour contract, working day routine, time for rest, means of encouragement and punishment applied to employees as well as other points of regulating labour relations in the organization.

For some categories of employees there are rules and regulations on discipline approved by the Government of the Russian Federation in accordance with federal laws.

Article 190. Procedure of Establishing Rules of Organization's Internal Labor Regulations

Rules of organization's internal labor regulations are established by the employer with opinion of organization employees' representative body taken into account.

Rules of organization's internal labor regulations usually present an addendum to the collective agreement.

CHAPTER 30. LABOR DISCIPLINE

Article 191. Labor Stimulation

The employer stimulates the employees diligently performing their work duties (thanks them officially, pays them a merit bonus, awards them with valuable presents, certificates of honor, puts them forward for the title "Best in Profession").

Other kinds of employees' good work stimulation are specified in the collective agreement or in the rules of organization's internal labor regulations, as well as in the charters and discipline regulations. For special labor services to the society and state employees can be put forward for state awards.

Article 192. Disciplinary Penalties

For committing disciplinary delinquency, i.e. for employee's non-execution or improper execution, through his own fault, of his professional duties the employer is entitled to impose upon him the following disciplinary penalties:

1. reprimand;
2. reproof;
3. dismissal on the applicable ground.

Federal laws, charters and discipline regulations for certain categories of employees may also presuppose other disciplinary penalties.

Disciplinary penalties that are not stated in federal laws, charters or discipline regulations are prohibited.

Article 193. Procedure of Imposing Disciplinary Penalties

Before imposing a disciplinary penalty upon the employee, the employer is to demand of him a written explanation. If the employee refuses to submit such an explanation, a statement is drawn up.

The employee's refusal to submit an explanation does not prevent imposition of a disciplinary penalty on him. A disciplinary penalty must be imposed on the employee within one month from the date the delinquency was discovered, excluding the time of employee's illness or leave, and the time necessary to consider the opinion of the employees' representative body.

A disciplinary penalty cannot be imposed on the employee after six months have passed from the date the delinquency was committed; if the penalty is based on the results of a revision, a financial and business activity inspection, or auditing, it

cannot be imposed after two years have passed from the date the delinquency was committed. The aforesigned periods do not include the time of the criminal case procedures.

Only one disciplinary penalty may be imposed on the employee for each disciplinary delinquency.

The employer's order (direction) of imposing a disciplinary penalty upon an employee is announced to the latter against receipt within three working days from the date of issue. If the employee refuses to sign the order (direction), a statement is drawn up.

The employee can lodge a complaint against the disciplinary penalty in state labor inspections or bodies authorized to view individual trade disputes.

Article 194. Remission of Disciplinary Penalty

If a new disciplinary penalty is not imposed upon the employee within one year from the date the previous disciplinary penalty was imposed on him, he is considered to have no disciplinary penalties.

The employer has a right to remove the disciplinary penalty from the employee before one year has passed from the date the disciplinary penalty was imposed on the latter, of employer's own accord, upon the employee's own request or that of his immediate chief or the employees' representative body.

Article 195. Calling to Disciplinary Account the Organization Head and His Deputies upon Demand of the Employees' Representative Body

The employer is to consider the employees' representative body application stating that labor laws and other normative legal acts, collective contract or agreement terms are being violated by the organization head and/or his deputies, and to report the results to the employees' representative body.

If there is justification for such violations, the employer is to impose upon the organization head and/or his deputies a disciplinary penalty, including their dismissal.

SECTION IX. PROFESSIONAL TRAINING, RETRAINING, AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

CHAPTER 31. GENERAL STIPULATIONS

Article 196. Employer's rights and obligations with respect to personnel training and retraining

The employer defines the necessity of personnel professional training and retraining for own needs.

The employer carries out the employees' professional training, retraining, professional development, and learning a second profession in the organization, and if necessary, - in elementary, secondary, higher professional and additional educational institutions on conditions and in order that are stated in the collective contract, agreements, and labor contract.

The forms of the employees' professional training, retraining, and professional development, as well as the list of professions and specialities in demand are defined by the employer with opinion of the employees' representative body taken into account.

In certain cases that are stipulated in federal laws and other normative legal acts, the employer must carry out the employees' professional development, if it presents a condition allowing the employees to perform certain kinds of activities. The employer is to create necessary conditions for employees doing their professional training, allowing them to combine work with study, and to provide guarantees stipulated in this Code, other normative legal acts, the collective contract, agreements, and labor contract.

Article 197. Employees' Right for Professional Training, Retraining, and Professional Development

Employees have a right for professional training, retraining, and professional development, including learning new professions and specialities.

The aforementioned right is implemented by concluding an additional contract between the employee and employer.

CHAPTER 32. TRAINING AGREEMENT

Article 198. Training Agreement

The employer has a right to conclude a training agreement for professional training with a person seeking job, and a training agreement for in-service retraining with the organization employee.

Training agreement with a person seeking job is civil, and is regulated by the civil law and other acts stipulating propositions of civil law. Training agreement with the organization employee is additional to the labor contract, and is regulated by labor law and other acts stipulating propositions of labor contract.

Article 199. Contents of Training Agreement

A training agreement must contain the following: names of the parties; concrete profession, speciality, and qualification acquired by the trainee; the employer's obligation to provide the employee with opportunity to train in accordance with the training agreement; the employee's obligation to undergo training, and to work for the employer under labor contract, according to the acquired profession, speciality and qualification within the time period stated in the training agreement; the time of training; the employee's salary during the training period.

A training agreement may contain other terms defined by parties.

Article 200. Time and Form of Training Agreement

A training agreement is concluded for the time period necessary for acquiring the profession, speciality, and qualification.

A training agreement is concluded in written form in two exemplars.

Article 201. Validity of Training Agreement

A training agreement comes into force from the date stated in this agreement, and is valid within the time period for which it is concluded.

Validity time of a training agreement may be prolonged for the time of the trainee's illness, his participation in periodical military training, and in other statutory cases and cases statutable by normative legal acts.

Within validity time of a training agreement its contents may be changed only upon parties' mutual agreement.

Article 202. Organization Forms of Training

Training is organized in individual, brigade, course and other forms.

Article 203. Time of Training

Time of training during the week must not exceed working time norms defined for employees of corresponding age, profession, and speciality when performing corresponding kinds of work.

Employees doing their training in the organization may, upon mutual agreement with the employer, be excused of the work assigned to them by the labor contract or do this work on part-time basis.

Within validity time of the training agreement employees cannot be made to work overtime or sent on business trips that are not related to their training.

Article 204. Salary in the Period of Training

During the period of training trainees are paid a stipend in the amount stated in the training agreement and depending on the profession, speciality or qualification they are training for, but no less than the statutory floor wage.

The work done by the trainee during practical training is paid for according to the statutory rate.

Article 205. Application of Labor Legislation to Trainees

Labor legislation, including labor safety legislation, is applicable to trainees.

Article 206. Invalidity of Training Agreement Terms

Terms of a training agreement that contradict this Code, collective contract, and/or agreements are invalid and are not applicable.

Article 207. Trainees' Rights and Duties upon Completion of Training

Persons successfully completed their training, when concluding a labor contract with the employee under contract with whom they did their training, do not undergo a trial work period.

If upon completion of training the trainee defaults on his obligations under the training agreement without reasonable excuse, including setting to work, he, upon the employer's demand, returns him the stipend he received during the time of training, and compensates for other expenses related to the training the employer bore.

Article 208. Grounds for Terminating a Training Agreement

A training agreement is terminated on the grounds statutable for termination of a labor contract.

SECTION X. LABOR SAFETY

CHAPTER 33. GENERAL STIPULATIONS

Article 209. Basic Notions

Labor safety is a system of employees' life and health preservation in the process of their work activity, including legal, socioeconomic, efficiency, sanitary-and-hygiene, treatment-and-prophylactic, rehabilitational, and other measures.

Working conditions mean a set of industrial environment and labor process factors influencing employee's working capacity and health.

Harmful industrial factor is an industrial factor the influence of which on an employee may lead to his illness.

Dangerous industrial factor is an industrial factor the influence of which on an employee may lead to his trauma.

Safe working conditions mean working conditions excluding influence of harmful and/or dangerous industrial factors on employees; if such factors are present, the level of their influence on employees does not exceed statutory norms.

Working place is a place where the employee must be or where to he must arrive due to his work, and that is under the employer's direct or indirect control. Means of employees' individual and collective protection are technical means used to prevent or decrease influence upon employees of harmful and/or dangerous industrial factors, and to protect employees from contamination.

Conformity certificate of measures guaranteeing labor safety (safety certificate) is a document certifying conformance of measures taken by the organization in the sphere of labor safety to the statutory normative requirements of labor safety.

Industrial activity is a set of the employees' actions, including production and processing of various kinds of raw materials, construction, and service activities, with utilization of labor instruments necessary for turning the resources into the final product.

Article 210. Major Trends of State Policy in the Sphere of Labor Safety

The major trends of the state policy in the sphere of labor safety are:

- ensuring the priority of employees' life and health preservation;
- enactment and implementation of federal labor safety laws and related normative legal acts of Russian Federation, labor safety laws and related normative legal acts of subjects of Russian Federation, and also purposive federal, trade, and territorial programs of improving labor conditions and safety;
- state administration of labor safety;
- state supervision and control over abidance of labor safety requirements;
- assistance to bodies of public control over observance of employees' rights and legitimate interests in the sphere of labor safety;
- investigation and registration of industrial accidents and professional diseases;
- defending legitimate interests of employees and their family members, if the former have suffered through industrial accidents and professional diseases, on the basis of employees' compulsory social insurance against industrial accidents and professional diseases;
- setting compensation rates for hard work and work under harmful and/or dangerous conditions unremovable on the contemporary technical level of industry and labor organization;
- coordinating various activities in the spheres of labor safety, environmental protection, and other kinds of economic and social activities;
- dissemination of advanced domestic and foreign experience in improving labor conditions and safety;
- participation of state in financing measures in the sphere of labor safety;
- training and professional development of experts in labor safety;
- arrangement of state statistical reports of labor conditions and occupational injuries, professional diseases and their financial implications;
- ensuring the functioning of a unified informational system of labor safety;
- international cooperation in the sphere of labor safety;
- pursuing an effective taxing policy that will stimulate creating safe labor conditions, development and implementation of safe technologies, producing means of employees' individual and collective protection;
- stating the order of providing employees with means of individual and collective protection, ablution, and treatment-and-prophylactic means at the employer's expense.

Implementation of the state policy major trends in the sphere of labor safety is ensured by coordinate actions of state bodies of Russian Federation, state bodies of subjects of Russian Federation, local government bodies, employers, employers' unions, trade unions, trade unions coalitions, and other representative bodies authorized by employers to deal with labor safety issues.

CHAPTER 34. LABOR SAFETY REQUIREMENTS

Article 211. State Normative Labor Safety Requirements

State normative labor safety requirements contained in federal labor safety laws and related normative legal acts of Russian Federation, labor safety laws and related normative legal acts of subjects of Russian Federation, define rules, procedures, and criteria aimed at employees' life and health preservation in the process of their work.

Labor safety requirements are obligatory for juridical and natural persons at performing all kinds of activities, including projection, construction (reconstruction),

and exploitation of objects, designing machines, mechanisms, and other equipment, working-out of technological processes, production operation and labor organization.

The procedure of formulating and enacting of bylaw normative legal acts of labor safety, as well as the time period of their revision, are determined by the government of Russian Federation.

Article 212. Employer's Duties in Respect of Ensuring Labour Safety

The duties in respect of ensuring labor safety in the organization are imposed on the employer.

The employer must ensure the following:

- employees' safety at exploiting buildings, edifices, equipment, instruments, raw produce and materials used in the production, and at executing technological processes;
- employees' using means of individual and collective protection;
- working conditions that meet labor safety requirements at every working place;
- employees' schedule in accordance with the laws of Russian Federation and the laws of subjects of Russian Federation;
- purchase at his own expense and distribution among employees working under harmful or dangerous conditions, doing work under specific temperature conditions, or doing work that inflicts contamination, of special working clothes, boots, and other means of individual protection, rinsing and neutralizing substances, according to the statutory norms; teaching employees' safe methods and ways of work and rendering first aid after industrial accidents; instructing employees on labor safety; organizing for employees practical study at workplace and examination of labor safety requirements and safe methods and ways of work knowledge;
- non-admission to work of persons who have not undergone, in the statutory order, training and instruction on labor safety, and have not done practical study and examination of labor safety requirements knowledge;
- control over labor conditions at working places and employees' correct usage of means of individual and collective protection;
- attestation of working places in respect of labor conditions with following certification of labor safety measures taken in the organization;
- organization at his own expense, in cases stated in this Code, of employees' compulsory preliminary (when hiring employees) and periodical (during employees' work time) medical examinations (surveys), as well as urgent medical examinations (surveys) upon employees' request and according to the medical comment, preserving employees' position and average earnings for the time of the aforementioned medical examinations (surveys); non-admission to work of employees' who have not undergone compulsory medical examinations (surveys), and/or in case there are any medical contraindications;
- informing employees of labor conditions and labor safety at their working place, of any existing risk to their health, and of all compensations and means of individual protection they are eligible to receive;
- providing state bodies of labor safety administration, state supervising and controlling bodies, trade unions bodies of control over labor law and labor safety abidance with information and documentation allowing them to exercise their powers;

- taking measures of precaution against emergencies; preserving employees' life and health in emergency situations, including rendering first aid to the injured;
- investigation and registration of industrial accidents and professional diseases as established in this Code and other normative legal acts;
- providing sanitary and treatment-and-prophylactic services for employees in accordance with labor safety requirements;
- unconstrained admission to the enterprise of state bodies of labor safety administration officers, state bodies of supervision and control over labor law and other normative legal acts containing labor law propositions abidance officers, Russian Federation Fund of Social Insurance bodies officers, and public controlling bodies representatives with a view to inspect the enterprise labor conditions and labor safety and to investigate industrial accidents and professional diseases;
- complying with orders of state bodies of supervision and control over labor law and other normative legal acts containing labor law propositions abidance officers, and considering representations of public controlling bodies within time periods stated in this Code and in other federal laws;
- employees' compulsory social insurance against industrial accidents and professional diseases;
- informing employees of labor safety requirements;
- working out and sanctioning labor safety instructions for employees, taking into account the opinion of elected trade union body or other employees authorized bodies;
- presence of normative legal acts assembly containing labor safety requirements in accordance with the specific character of enterprise activity.

Article 213. Medical Examinations of Some Categories of Employees

Employees performing hard work and work under harmful and/or dangerous conditions (including underground workings), and work related to traffic flow undergo compulsory preliminary (at taking the job) and periodical (yearly for persons under 21) medical examinations (surveys) at the employer's expense in order to ascertain their suitability for performing the imposed work and prevent professional diseases. In compliance with medical comment the aforementioned employees also undergo urgent medical examinations (surveys).

Employees of food industry enterprises, public catering and trade, water-works, treatment-and-prophylactic and children's institutions, and of some other organizations undergo the aforementioned medical examinations (surveys) with population health protection and prevention of diseases origination and spreading in view.

Harmful and/or dangerous industrial factors and kinds of work that require preliminary and periodical medical examinations (surveys), as well as their procedures are defined in normative legal acts approved in the statutory order of the government of Russian Federation.

In case of necessity, individual enterprises may introduce, upon local government bodies decision, additional terms of and indications for employees' medical examinations (surveys).

Employees performing some kinds of work activities, including those related to hazard sources (harmful substances and adverse industrial factors), and employees working under hazardous conditions undergo compulsory psychiatric examination at least once in five years in the statutory order of the government of Russian Federation.

Article 214. Employee's Duties in Respect of Labor Safety

An employee's must:

- abide with the labor protection requirements established by the law and other legal regulations as well as by labor protection rules and instructions;
- use the means of individual and shared protection correctly;
- be trained how to use safe methods and techniques for execution of works on labor protection and how to give first aid in the event of production accidents, be instructed about labor protection, take a trainee course at the work station, and be checked for the knowledge of the labor protection requirements;
- notify his direct or higher-level supervisor immediately of any situation, which may be hazardous for people's life and health, of any accident, which occurred in production, or about deterioration of his health, including symptoms of an acute occupational disease/poisoning;
- take preliminary (prior to starting employment) and regular (in the course of employment) medical checkups/examinations.

Article 215. Compliance of production facilities and products to labor protection requirements

Production facilities construction and reconstruction projects as well as machinery, gear as well as other production equipment and processes shall be in line with the labor protection requirements.

Construction, reconstruction, technical retooling of production facilities, manufacture and introduction of new equipment or introduction of new techniques shall be not allowed, unless findings are available after government examination of labor conditions stating that the projects indicated in the first part of this Article comply with the labor protection requirements.

New production facilities or those under reconstruction cannot be commissioned, unless findings of the relevant government bodies, which exercise supervision and control over compliance with the labor protection requirements, are available.

The use of harmful or dangerous substances, materials, products or goods and/or rendering of services, for which no metrological methods and means have been devised yet and no toxicological evaluation (in terms of health protection or medical and biological assessment) has been carried out, shall be not allowed in production.

If harmful or dangerous substances are to be applied, which are new or have been not used in the organization previously, the employer must agree the ways of preserving the employees' lives and health with the relevant bodies of government supervision and control over the compliance with the labor protection requirements, before he begins using the above mentioned substances.

Machinery, gear and other production equipment, vehicles, processes, materials and chemical agents, individual and shared means of employees' protection, including those of foreign make, shall comply with the health protection requirements established in the Russian Federation and be provided with certificates of compliance.

CHAPTER 35. ORGANIZATION OF LABOR PROTECTION

Article 216. Government labor protection management

Government labor protection management is exerted by the Government of the Russian Federation directly or on its behalf by the federal executive power body for employment and other federal executive power bodies.

The distribution of powers in the area of labor protection between the federal executive power bodies is effected by the Government of the Russian Federation.

The federal executive power bodies, which are entitled to perform individual functions of regulatory legal control and special authorization, supervision and control functions in the area of labor protection must have the decisions taken by them in the field of labor protection approved by as well as co-ordinate their activities with the federal executive power body for labor.

The government labor protection management on the territories of the Russian Federation subjects is pursued by the federal executive power bodies and the executive power bodies of the Russian Federation subjects in the field of labor protection within their authority.

Article 217. Labor protection service in organizations

To assure compliance with the labor protection requirements and exert control over their implementation, a labor protection service shall be set up in every organization performing production activities with the number of over 100 employees, otherwise the position of a labor protection expert with appropriate training or work experience in this field shall be established.

In the organizations with the number of employees of 100 or less the decision about the formation of the labor protection service shall be taken by the employer with regard for the features peculiar to this organization's activities.

If there is no labor protection service/expert in the organization, the employer shall conclude an agreement with experts or organizations rendering services in the area of labor protection.

The structure of the labor protection service in the organization and the number of employees in the labor protection service shall be determined by the employer with regard for the recommendations from the federal executive power body for labor.

Article 218. Labor protection committees/commissions

At the initiative of the employers and/or at the initiative of the employees or their representative body labor protection committees/commissions shall be set up in the organizations. They shall include on a par the representatives of employers, trade unions or other representative bodies commissioned by employees. The standard

statute of the labor protection committee/commission shall be approved by the federal executive power body for labor.

The labor protection committee/commission shall organize joint actions of the employer and employees to assure the labor protection requirements, prevent production accidents and occupational diseases. It shall also organize and conduct inspections of the conditions and protection of labor, inform the employees on the results of these inspections and gather proposals on the relevant part of the collective labor protection agreement.

CHAPTER 36. ASSURANCE OF EMPLOYEES' RIGHTS TO LABOR PROTECTION

Article 219. The employee's right to labor meeting the safety and health protection requirements

Every employee has the right to:

- a working place meeting the labor protection requirements;
- mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases according to the federal law;
- obtain from his employer, the relevant government agencies and public organizations plausible information about the labor conditions and labor protection at his working place, the existing risk of damage to his health as well as about the protective measures against the impact of harmful and/or hazardous production factors;
- refuse to do the work, if there is a danger for his life and health due to the violation of the labor protection requirements, except for the cases envisioned by federal laws, until such a danger is eliminated;
- be provided with individual and shared protection means according to the labor protection requirements on the employer's account;
- be trained to use safe labor methods and techniques on the employer's account;
- be re-trained on the employer's account in the case that his working place is liquidated due to the violation of labor protection requirements;
- request for an inspection of labor conditions and labor protection at his working place by government supervision and control agencies overseeing the compliance with the labor and labor protection law, by employees carrying out public examination of labor conditions and/or by the trade union bodies exercising control over the compliance with the labor and labor protection law;
- apply on labor protection issues to Russian Federation state power bodies, Russian Federation's subjects' state power bodies, his employer, employers' associations and/or trade unions, their associations and other representative bodies commissioned by the employees;
- participate in person or his proxies in consideration of the issues relating to the assurance of safe working conditions at his working place and in the investigation of an accident in production, which has happened to him, or of his occupational disease;
- extraordinary medical checkup (examination) according to medical recommendations, while his working place (position) and average wage during said medical checkup (examination) shall be kept safe;
- compensations laid down by the law, collective bargain agreement or his employment contract, if he is engaged in hard work or work with harmful and/or dangerous labor conditions.

Article 220. Guarantees of employees' right to labor in conditions meeting labor protection requirements

The government guarantees the employees protection of their right to labor in conditions meeting the labor protection requirements.

The labor conditions provided for in the employment contract shall meet the labor protection requirements.

The employee's workplace (position) and his average wage shall be kept safe for him for the period, when government supervision and control agencies overseeing the compliance with the labor law and other regulatory acts comprising labor law regulations may suspend the works due to violation of labor protection requirements through no fault of the employee.

If the employees refuses to do the work in the case that danger arises for his life and health, except for the cases provided for in federal laws, the employer shall grant the employee a different job, until such a danger is eliminated.

In the case that a different job cannot be granted to the employee for objective reasons, the employee's downtime prior to elimination of the danger to his life and health shall be paid for by the employer in line with this Code and other federal laws.

In the case that the employee is not provided with individual and shared protection means according to the established norms, the employer shall be not at liberty to demand that the employee should exercise his employment duties. If downtime arises for this reason, it shall be paid for by the employer in line with this Code.

The employee's refusal to do the work, if danger to his life and health arises due to the violation of labor protection requirements or if there is hard work or work under harmful and/or hazardous labor conditions not fixed in the employment contract, shall not cause him any disciplinary responsibility.

In the case that harm is caused to the employee's life and health, when he exercises his employment duties, said harm shall indemnified for according to the federal law.

To prevent and eliminate breaches of the labor protection law, the government shall provide organization and implementation of government supervision and control over the compliance with the labor protection requirements and lay down the employer's and officials' responsibility for the violation of said requirements.

Article 221. Provision of employees with individual protection means

If there is work involving harmful and/or hazardous labor conditions or work to be carried out under particular thermal conditions or those posing contamination, the employees shall be issued certified individual protection means, means for rinsing and rendering harmless according to the regulations approved in line with the procedure set up by the Government of the Russian Federation.

Procurement, storage, washing, cleaning, repair, disinfection, and rendering harmless the employees' individual protection means shall be paid for by the employer.

The employer shall provide for storage, washing, drying, disinfection, chemical and/or radioactive decontamination and repair of the protective clothing, footwear and other individual protection means issued to his employees in line with the established norms.

Article 222. Serving out milk and therapeutic & prophylactic nutrition

The employees involved in work with harmful labor conditions shall be served out free milk or other equal food products according to the established norms.

The employees involved in work with particularly harmful labor conditions shall be provided free therapeutic & prophylactic nutrition according to the established norms.

The norms and conditions of serving out free milk or other equal food products and therapeutic & prophylactic nutrition shall be approved in line with the procedure set up by the Government of the Russian Federation.

Article 223. Sanitary & utility and therapeutic & prophylactic services to employees

The employer shall be made responsible for provision of sanitary & utility and therapeutic & prophylactic services to the employees in organizations according to the labor protection requirements. To this end, sanitary & utility rooms, rooms for meals, rooms for giving medical aid, rooms for recreation during the working time and psychic relaxation shall be fitted out in organization in line with the established norm; sanitary posts shall be set up with first-aid kits complete with a set of medicines and preparations for giving first medical aid; apparatus/units shall be installed to provide employees in hot shops and areas with carbonated salty water, etc.

Transfer to medical treatment facilities or residences of the employees, which fell victims to accidents in production and occupational diseases or for other medical indications shall be either by the organization's transport or on its account.

Article 224. Extra labor protection guarantees to individual categories of employees

In the cases provided for laws and other regulatory legal acts the employer shall comply with the restrictions laid down for individual categories of employees in respect to involvement in carrying out hard work and work with harmful labor conditions, work at night, and overwork; he shall transfer the employees, which are in need of being given lighter work because of the state of their health, to do other work according to medical findings with appropriate payment; he shall lay down pauses for rest included in the working time; he shall create labor conditions for disabled persons according to the individual rehabilitation program; he shall implement other measures as well.

Article 225. Training and vocational/professional education in the field of labor protection

All organization's employees, including its manager, shall take training courses in labor protection and have their knowledge of the labor protection requirements

tested in line with the procedure established by the Government of the Russian Federation.

The employer or a person authorized by him shall instruct in labor protection all persons taking up a job and the employees being transferred to another job, arrangements shall be made to teach them to use safe work execution methods and techniques and to give first aid to victims.

The employer shall provide for training of the persons taking up jobs involving harmful and/or hazardous labor conditions to teach them to use safe work execution methods and techniques. The persons in question shall then take a trainee course in their working places and examinations. They shall be trained in labor protection on a regular basis and checked for knowledge of the labor protection requirements in the course of work.

The government shall promote the organization of labor protection education in educational establishments of general primary, general basic, general secondary (full) education and those of general vocational, secondary vocational, higher professional and postgraduate professional education.

The government shall provide for vocational/professional education of labor protection specialists in educational establishments of secondary vocational and higher professional education.

Article 226. Funding the activities aimed at improved labor conditions and labor protection

The activities aimed at improved labor conditions and labor protection shall be funded from the federal budget, the Russian Federation subjects' budgets, local budgets, and out-of-budget sources in line with the procedure established by laws, other legal acts, and local self-government bodies' acts.

The activities aimed at improved labor conditions and labor protection can be also financed using the following sources:

- funds from the fines levied for breaching the labor law remitted and distributed according to the federal law and in line with the procedure laid down by the Government of the Russian Federation;
- voluntary contributions from organizations and physical persons.

Funding of the activities aimed at improved labor conditions and protection of labor in the organizations regardless of their organizational and legal forms (except for the federal public enterprises and federal establishments) shall be appropriated at the amount of not less than 0.1 per cent of the total production/work/service costs, while in the organizations engaged in operational activities the relevant appropriations shall not be less than 0.7 per cent of the total operation costs.

In the national economy branches, Russian Federation's subjects, in territories, and organizations labor protection there may be labor protection funds set up according to the Russian Federation law and the Russian Federation subjects' law.

The employees shall not bear any expenses to finance the activities aimed at improved labor conditions and labor protection.

Article 227. Accidents in production subject to investigation and registration

The accidents, which happen to employees and other persons, including those subject to mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases, when performing their labor duties and work assigned by their organization or employer, which is a physical person, are subject to investigation and registration.

To said persons belong:

- employees doing jobs based on employment contracts ;
- students at educational establishments of higher professional and secondary vocational education, students at educational establishments of secondary, primary vocational education and educational establishments of general basic education taking a practical work course in organizations;
- persons sentenced to imprisonment and engaged to work by the organization's management;
- other persons involved in production activities of organizations or sole proprietors.

The following cases shall be investigated and registered as accidents in production: injuries, including those caused by other persons; acute poisoning; thermal strokes; burns; frost-bites; drowning; shock - electrical, from lightning or radiation; bites from insects and reptiles; injuries caused by animals; injuries, which have been gotten as a result of explosions, accidents, destruction of buildings, structures, and installations; natural calamities and other emergencies, providing that they have caused the necessity to transfer the employee to a different job, temporary or standing loss of his ability to work or the employees' death, if they have happened:

- during the working time in the premises of the organization or beyond them (including those, which occurred during the established intervals) and during the time required to bring in order the production tools and clothing prior to or after work, or when working overtime, at weekends or work-free holidays;
- when heading for the workplace or coming back using the transport granted by the employer or his representative, or in one's vehicle, if said vehicle is used for production purposes by the employer's (or his representative's) instruction, or by agreement between the parties to the employment contract;
- when going to the destination on a business trip or coming back;
- when driving a vehicle as a replacement driver during the rest between shifts (replacement driver, refrigerator unit attendant or mechanic on a train, etc.);
- when working by camp method - during the rest between shifts and staying on board of a ship in the time free of watch and onboard service;
- when the employee is assigned in line with the established order to participate in elimination of the aftermaths of a disaster, accident or other emergencies of natural or technical origin;
- when performing the actions, which are not part of the employee's labor duties, but carried out in favor of the employer or his representative, or aimed at prevention of an emergency or accident.

An accident in production is an insurance case, if it has happened to an employee subject to mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases.

Article 228. Employer's duties in case of an accident in production

If there is an accident in production, the employer or his representative must do the following:

- immediately arrange for first aid to the victim and his delivery to a health care establishment, if necessary;
- take urgent action to prevent the emergency situation from developing and involving other persons by way of injuring factors;
- until the investigation of the accident in production begins, secure the situation the way it was at the time of the accident, unless this endangers other people's life and health and leads to an emergency; and if it is not possible to secure it, take a record of the actual situation (draw up sketches, take photographs and other actions);
- provide for well-timed investigation of the accident in production and its registration according to this chapter;
- immediately inform the victim's relations about the accident in production, also send a message to agencies and organizations specified in this Code and other regulatory legal acts.

If an accident in production involves a group of people (two or more) or there is a heavy accident in production, or a fatal accident in production, the employer or his representative shall advise within a day, respectively:

1. of an accident, which took place in the organization:

- the relevant government labor inspectorate;
- the prosecutor's office serving the area, where the accident took place;
- the federal executive power body, to which authority the organization belongs;
- the Russian Federation's subject's executive power body;
- the organization, which had sent the employee, to whom the accident happened;
- the territorial associations of trade union organizations;
- the territorial government supervision agency, if the accident took place in an organization or facility reporting to that agency;
- the underwriter for mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases;

2. of an accident, which took place at an employer's, who is a physical person:

- the relevant government labor inspectorate;
- the prosecutor's office serving the area, where the employer, who is a physical person, is domiciled;
- the Russian Federation's subject's executive power body;
- the territorial government supervision agency, if the accident took place in a facility reporting to that agency;
- the underwriter for mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases;

3. of an accident, which took place on board of a vessel:

- the employer (the ship-owner) and the relevant Russian Federation consulate, if the vessel was sailing abroad. Having received the message about an

accident, which had taken place on board of his ship, the ship-owner shall advise:

a) if the accident took place on board of a sea transport vessel:

- the relevant government labor inspectorate;
- the transport prosecutor's office;
- the federal executive power body managing sea transport matters;
- the federal executive power body authorized to implement the government safety control, when the atomic energy is used, if the accident took place at the ship's nuclear power plant or during the transportation of nuclear materials, radioactive substances or waste;
- the territorial associations of trade union organizations;
- the underwriter for mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases;

b) if the accident took place on board of a fishing fleet vessel:

- the relevant government labor inspectorate;
- the prosecutor's office according to the place, where the vessel is registered
- the federal executive power body managing fishery matters;
- the territorial associations of trade union organizations;
- the underwriter for mandatory social insurance against accidents in production and occupational diseases.

If there are cases of acute poisoning, the employer or his representative shall also advise the relevant sanitary & epidemiological supervision agency.

Article 229. Investigation procedure for accidents in production

To investigate a production accident in his organization, the employer shall immediately set up a commission comprising at least three people. The commission shall include a labor protection expert or a person appointed to be in charge for managing the work on labor protection by the employer's order, employer's representatives, representatives of the trade union body of other representative body commissioned by the employees, and the labor protection commissioner. The commission shall be headed by the employer or his authorized representative. The manager immediately responsible for work safety in the area/facility, where the accident took place, shall be not a member to the commission.

The investigation of a production accident at an employer's, who is a physical person, shall involve said employer or his authorized representative, a victim's proxy, and a labor protection expert, which can be also hired for the investigation on a contract basis.

The production accident, which happened to a person sent to carry out work at another employer's, shall be investigated by a commission set up by the employer, where the accident took place. An authorized representative of the employer, which had sent the person in question, shall be part of said commission. If said representative does not arrive or is tardy, that will not affect the time of the investigation.

The accident, which happened to an employee of the organization, which carries out works in an assigned area of another organization, shall be investigated and registered by the organization carrying out these works. In this case the commission, which has investigated the accident, shall inform the manager of the organization, at which premises these works were carried out, about its findings.

The accident, which happened to an employee, who combined his jobs doing the job for another employer, shall be investigated at the workplace, where the accident took place.

An accident in production, which took place as a result of a vehicle accident, shall be investigated by a commission set up by the employer. The commission must use the materials of the investigation carried out by the relevant government supervision and control agency.

Every employee or his authorized representative has the right to participate in person in the investigation of an accident in production, which happened to the employee.

To investigate a multiple accident in production, a heavy accident in production or a fatal accident, the commission shall also involve a public labor protection inspector, representatives of the executive power body of the Russian Federation's subject or local self-government body (by agreement), and a representative of the territorial association of trade union organizations. The employer shall set up the commission and approve its membership with the public labor protection inspector as the chairman.

At the request of the victim (or his relations, if the victim died) his proxy can participate in the investigation. In the case that the proxy does not participate in the investigation, the employer or his authorized representative, or the chairman of the commission shall acquaint the proxy with the investigation materials at the proxy's request.

In the event of acute poisoning or radioactive impact, which exceeded the established norms, the commission shall also include a representative of the relevant agency of the Russian Federation's sanitary & epidemiological service.

If the accident was a consequence of breaches in works affecting the assurance of nuclear, radioactive and engineering safety in nuclear energy facilities, the commission shall also include a representative of the territorial federal agency for federal supervision of nuclear and radioactive safety.

If an accident took place in organization and facilities accountable to territorial agencies of the federal mining and industrial supervision, the list of the commission members shall be approved by the manager of the relevant territorial agency. A representative of this agency shall be the chairman on the commission.

If there is a multiple accident in production, in which five or more lives have been lost, the commission shall also include representatives of the federal labor inspectorate, federal executive power body with regard to the specific affiliation and representative of the all-Russian trade union association. Chairman on the commission shall be chief public labor protection inspector with the relevant government labor inspectorate and in facilities accountable to a territorial agency of

the federal mining and industrial supervision the manager of that territorial agency shall be the chairman. On board of a vessel the commission's membership shall be laid down by the federal executive power body managing transport matters or by the federal executive power body in charge of fishery according to the affiliation of the vessel.

If there are large-scale accidents, in which fifteen or more lives have been lost, the investigation shall be carried out by a commission, the membership of which shall be approved by the Government of the Russian Federation.

The investigation of the circumstances and causes of an accident in production, which only involved one person and did not fall into the category of heavy or fatal accidents, shall be carried out by the commission within three days.

The investigation of a multiple accident in production, a heavy accident in production or a fatal accident in production shall be carried out by the commission within fifteen days.

An accident in production, which the employer has not been advised of in due time or which did not result in the victim's inability to work at once, shall be investigated by the commission pursuant to the victim's or his proxy's application within one month, after said application has been filed.

Should additional verification of the circumstances of the accident, provision of the relevant medical and other findings be required, the time frames indicated in this article can be prolonged by the commission's chairman, however, not more than by fifteen days.

Every time an accident in production is investigated, the commission shall find and question the eyewitnesses of the incident and the persons, which committed breaches of regulatory labor protection requirements, obtain the necessary information from the employer and the explanations from the victim, if possible.

During the investigation of a production accident in an organization the employer shall secure at the request of the commission at his own expense the following activities:

- execution of engineering calculations, laboratory tests, trials and other expert works and involvement of experts for these purposes;
- taking photographs of the accident place and damaged objects, drawing up plans, sketches, and diagrams;
- provision of transport, an office, communications, protective clothing, protective footwear and other means of individual protection required to conduct the investigation.

If an accident in production at an employer, who is a physical person, is investigated, the actions and conditions required to conduct the investigation shall be determined by the chairman of the commission.

To investigate a multiple accident in production, a heavy accident in production or a fatal accident in production, the following documents shall be prepared:

- the employer's order to set up a commission for investigation of the accident;

- plans, sketches, diagrams, and - if required - photographs and video records of the accident place;
- the documents featuring the working place state and the presence of hazardous and harmful production factors;
- excerpts from labor protection briefing registration logs and protocols of examination of the victims' knowledge of labor protection;
- protocols of questioning eyewitnesses of the accident and officers, the victims' explanations;
- expert findings of specialists, laboratory test and experiment results;
- the medical findings about the nature and degree of the damage caused to the victim's health or the cause of his death, about whether the victim was intoxicated with alcohol, drugs or toxic substances at the moment, when the accident took place;
- copies of documents confirming that the victim has been provided with protective clothing, protective footwear and other means of individual protection in line with the prevailing norms;
- excerpts from the directions of public labor protection inspectors and officers of the territorial government supervision agency (if the accident took place in an organization or facility accountable to this agency) issued in this production/facility previously and excerpts from trade union labor inspectors' demands to eliminate discovered breaches of regulatory labor protection requirements as well;
- other documents at the discretion of the commission.

If the employer is a physical person, the list of materials to be submitted shall be determined by the chairman of the commission, which carried out the investigation.

On the grounds of the documents and materials gathered the commission shall state the circumstances and causes of the accident. It shall determine whether the victim was engaged in the employer's production activity at the moment, when the accident took place, and whether he was staying at the place of the accident exercising his labor duties. It shall qualify the accident as an accident in production or an accident not related to production, identify the persons, which have committed breaches of labor safety and protection, laws and other regulatory legal acts, and specify the actions aimed at the elimination of the causes and prevention of accidents in production.

If in the course of the investigation of an accident to an insured person the commission finds that gross carelessness of the insured person has aided in initiation or an increase of the damage caused to his health, then, taking into account the findings of the trade union body or other representative body of this organization authorized by the insured person, the commission shall determine the degree of the insured person's guilt in per cent.

The procedure of investigation of the accidents in production considering the peculiarities of individual branches and organizations and the forms of the documents required for investigation of the accidents in production shall be approved in line with the procedure established by the Government of the Russian Federation.

Article 230. Completion of materials on accidents in production and their registration

For every accident in production, which caused the necessity to transfer the employee according to the medical findings to a different job, loss of the employee's ability to work for not less than a day or his death, a statement of the accident in production shall be completed in two copies in the Russian language or both in the Russian language and the public language of the relevant Russian Federation's subject.

If there is a multiple accident in production, the statement shall be completed for each victim singly.

If the accident in production happened to an employee having a labor relationship with a different employer, the statement of the accident shall be completed in three copies, two of which along with the accident investigation documents and materials and the statement of the investigation shall be sent to the employer, with which the victim has/had a labor relationship. The third copy of the statement, investigation materials and documents shall be retained by the employer, where the accident took place.

If the accident in production involved an insured person, an extra copy of the statement of the accident in production shall be completed.

The results of investigation of the accidents in production shall be reviewed by the employer with the involvement of the trade union body of the relevant organization in order to make the decisions aimed at prevention of accidents in production.

The statement of an accident in production shall describe the details of the circumstances and causes of the accident in production and also indicate the persons having committed breaches of the labor safety and protection. If it is found that it was the insured person's gross carelessness that aided in initiation or an increase of the damage caused to his health, the statement shall indicate the insured person's guilt in per cent as determined by the commission having investigated the accident in production.

The statement of the accident in production shall be signed by the commission members, approved by the employer or his authorized representative, certified by the seal and registered in the log for registration of accidents in production.

Within three days after the statement of the accident in production has been approved, the employer or his authorized representative shall issue one copy of said statement to the victim or the victim's relations or proxy at their request, if there was a fatal accident in production. The second copy of the statement of the accident shall be stored at the victim's workplace at the moment of the accident in production for forty-five years. In insurance cases the employer shall send the third copy of the statement of the accident and the investigation materials to the underwriter's executive body (at the place where the insured person was registered).

Based on the results of investigation of a multiple accident in production, heavy accident in production or fatal accident in production, the commission (or the public labor protection inspector in established instances) shall complete a report about the investigation of the relevant accident in production.

The reports about the investigation of multiple accidents in production, heavy accidents in production, fatal accidents in production along with the investigation

documents and materials attached to the relevant report and copies of statements of the accident in production for each victim shall be sent by the commission chairman within three days after their approval to the prosecutor's office, which has been informed of the accident in production and if there was an insurance case, these shall be also sent to the underwriter's executive body (at the place where the insured person was registered). Copies of said documents shall be also sent to the relevant government labor inspectorate and the territorial agency of the relevant federal supervision - for the accidents, which have taken place in the organizations/facilities accountable to them.

The commission chairman shall send copies of the reports about the investigation of multiple accidents in production, heavy accidents in production, and fatal accidents in production along with copies of the statements of the accident in production for every victim to the federal labor inspectorate and the affiliated federal executive power body for review of the status and causes of the industrial injuries in the Russian Federation and elaboration of the proposals on their prevention.

The following cases shall be investigated and qualified as accidents not associated with production, an arbitrary form report being completed:

- death due to a general disease or suicide confirmed in line with the established procedure by a health care establishment and investigation agencies;
- death or health damage, the single cause of which was (as stated in the findings of a health care establishment) alcoholic, narcotic or toxic intoxication (poisoning) of the employee not associated with any breaches of the engineering process flow, where technical alcohol, aromatic, narcotic and other similar substances are used;
- accident, which took place, while the victim was committing a misdemeanor, which contained signs of a criminal offence, according to the findings of law enforcement bodies.

The arbitrary form report along with the investigation materials shall be kept in storage for 45 years.

After the temporary victim's inability to work is expired, the employer or his authorized representative shall send to the relevant government labor inspectorate and to the territorial government supervision agency, if necessary, the information about the consequences of the accident in production and actions taken to prevent accidents.

About the accidents in production, which changed over, as the time elapsed, to the category of heavy or fatal accidents, the employer or his authorized representative shall report to the relevant government labor inspectorate, the relevant trade union body and to the territorial agencies of the relevant federal supervision, if the accidents took place in facilities accountable to them. The insurance cases shall be reported to the underwriter's executive body (at the place, where the insured person was registered).

If a hidden accident in production is discovered or a complaint, application or any other appeal of the victim, his proxy or the relations of a victim, which died as a result of the accident, stating their disagreement with the findings of the investigation commission is filed, and if there is also any information from the

employer or his authorized representative about the consequences of an accident in production, after the temporary victim's inability to work is expired, the public labor protection inspector shall investigate the accident in production in line with the provisions of this article regardless of the prescription of the accident, involving the trade union labor inspector, as a rule, and a representative of another government supervision agency, if required.

The public labor protection inspector shall draw up a conclusion based on the results of the investigation and shall also issue directions, which shall be mandatory for compliance by the employer or his authorized representative.

The public labor protection inspector shall be entitled to oblige the employer or his authorized representative to complete a new statement of the accident in production, if the statement available has been completed with breaches or it does not correspond to the accident investigation materials. In this case the previous statement of the accident in production shall be considered null and void based on the employer's, his authorized representative's or public labor protection inspector's decision.

Article 231. Consideration of differences about investigation, completion and registration of accidents in production

Differences about the investigation, completion and registration of accidents in production, non-recognition of an accident by the employer or his authorized representative, refusal to investigate an accident and draw up the relevant statement, disagreement of the victim or his proxy with the content of this statement shall be considered by the relevant government labor protection agencies or court of justice. In these cases, filing a complaint shall be no reason for non-compliance with the public labor protection inspector's decisions by the employer or his authorized representative.

SECTION XI. MATERIAL RESPONSIBILITY OF THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT CONTRACT

CHAPTER 37. GENERAL PROVISIONS

Article 232. Duty of a party to the employment contract to indemnify for the damage caused by it to the other party

A party to the employment contract (the employer or the employee, which has caused damage to the other party, shall indemnify for this damage according to this Code and other federal laws.

The employment contract or agreements concluded in a written form and attached to it can specify the material responsibility of the parties to this contract. In doing so, the contractual responsibility of the employer against the employee cannot be lower and that of the employee higher than envisioned by this Code or other federal laws.

Cancellation of the employment contract after causing the damage shall not release the party to this contract from the material responsibility provided by this Code and other federal laws.

Article 233. Conditions for onset of the material responsibility of a party to the employment contract

The material responsibility of a party to the employment contract shall set on for the damage caused by it to the other party of this contract as a result of its faulty, illegal behavior (action or default), if not envisioned otherwise by this Code or other federal laws.

Each party to the employment contract must prove the size of the damage, which has been caused to it.

CHAPTER 38. LIABILITY OF AN EMPLOYER TO AN EMPLOYEE

Article 234. Liability of an employer to repair the damage caused by illegal revocation of the right to labor

In all events of illegal revocation of the right to labor the employer is obliged to reimburse underpaid wages to the employee. The employer is to bear this liability if the employee has not received wages due to the following reasons:

- illegal removing the employee from the job, dismissal or transfer to another job;
- refusal of the employer to fulfill or untimely fulfillment of decisions of labor disputes authorities or a governmental labor inspector on reinstating the employee on the work;
- delay of transfer of employment record book to the employee, incorrect or illegal inputs about dismissal;
- other events specified by federal laws or collective labor contracts.

Article 235. Liability of an employer for material damage to the employee's property

The employer who inflicted damage to the employee's property is to repair this damage in full. The damage is estimated on a base of free pricing that is available on this territory for the date of damage inflicting.

The damage may be recovered in kind upon the agreement of employee.

The employee is to submit the damage recovery request to the employer. The employer is to consider this request and take the appropriate decision within 10 days after request receipt. If the employee does not agree to the decision of employer or did not receive the decision within the prescribed period the employee has the right to take legal actions.

Article 236. Liability of an employer for late work payments

In the event of any delay in work payments, payments for leave of absence, at dismissal or other payments to the employee the employer is to effect the abovementioned payments with paying percentage (financial compensation) on the unpaid amount for each day of delay starting from the day following the fixed payment date up to the real payment date inclusive in the amount not less than 1/300 of the refinancing rate set by the Central Bank of Russian Federation.

The actual amount of the financial compensation paid to the employee is specified in collective or individual labor contracts.

Article 237. Restitution of moral damage inflicted to an employee

The moral damage inflicted to an employee by illegitimate activity or omission of an employer is repaired in terms of money at the amount fixed upon agreement of labor contract parties.

In event of any disputes the moral damage inflicted to the employee and the amount of compensation will be established by court in regardless the type of damage.

CHAPTER 39. LIABILITY OF EMPLOYEE

Article 238. Liability of an employee for the damage caused to an employer

The employee is obliged to repair the actual damage caused to the employer. The non-received income (lost profit) is not subject to restitution by the employee.

The actual damage is understood to be actual loss of the employer's property or damage of the mentioned property (including the property of third parties if the employer is responsible for it) as well as the employer need to bear expenses or to effect additional payments for purchase or rehabilitation of the property.

The employee is responsible both for the actual damage inflicted to the employer and for the damage caused by damage restitution to other parties.

Article 239. Circumstances excluding liability of employee

The employee is released from responsibility in the event of force-majeure, operation under normal economy risk, emergency, necessary defense or failure of the employer to execute obligations on creating appropriate conditions for storage of the property entrusted to the employee.

Article 240. Right of employer for refusal to claim damages from employee

The employer has the right for complete or partial refusal to claim damage from the guilty employee taking into account particular circumstances that caused the damage.

Article 241. Scopes of liability of an employee

The employee is responsible for the caused damage within the scopes of his average monthly wages unless the present Code or other federal laws specify other procedure.

Article 242. Full responsibility of an employee

The full responsibility of the employee is understood to be his liability to compensate the caused damage at full scale.

The full responsibility for the caused damage may be imposed on the employee only in the events specified in the present Code or other federal laws.

The employees under 18 years old bear full material responsibility only either for intentional inflicting damages or for the damage caused under alcoholic, narcotic, or toxic intoxication, as well as for the damage caused in the result of crime or administrative offence.

Article 243. Reasons for full responsibility

The full responsibility is imposed to the employee due to the following reasons:

1. when the employee bears full responsibility for the damage inflicted at work in accordance with the present Code or other federal laws;
2. shortage of values entrusted to him under a special contract or received by him under a non-recurrent document;
3. intentional inflicting the damage;
4. inflicting the damage under alcoholic, narcotic, or toxic intoxication;
5. the damage caused by criminal actions of the employee if this was established by court;
6. inflicting the damage in the result of administrative offence if this was established by the appropriate governmental authority;
7. divulgence of information which is considered to be secret (official, commercial, etc.) and protected by the law in the events specified by federal laws;
8. inflicting damage at free time.

The full responsibility for the damage inflicted to the employer may be specified in the labor contract concluded with a company manager, executive managers, and a chief accountant.

Article 244. Written contracts about full responsibility

The written contracts about full individual or collective (team) responsibility, i.e. about full liability for the damage caused to the employer due to shortage of entrusted property, are concluded with employees over 18 years old who service or operate financial values, goods, or other property.

The lists of jobs and employees with whom the mentioned contracts may be concluded as well as standard forms for such contracts are approved in the procedure set by the Government of Russian Federation.

Article 245. Collective (Team) responsibility for the caused damage

Collective (Team) responsibility is imposed in the event of mutual execution of particular types of work related to storing, handling, selling (handing over), transporting, operating, or other ways of applying of the values entrusted to the employees when it is impossible to divide the actual responsibility and to conclude contracts about full responsibility for the damage with each worker.

The written contract on the collective (team) responsibility for the damage is concluded between the employer and all members of the collective (team).

Under the contract on material responsibility for the damage the values are entrusted to the group of persons that is determined in advance and bears the full responsibility for shortage of the values. To be released from the full responsibility for the damage the member of collective (team) shall prove lack of his responsibility.

In event of voluntary repair of the caused damage the extent of responsibility of each collective (team) member is determined upon agreement between all members of the collective (team) and the employer. In event of damage restitution in court the extent of responsibility of each collective (team) member is established by court.

Article 246. Evaluation of the damage

The damage caused by loss or anentisement of the employer's property is evaluated on a base of actual losses according to the market prices in force on this area for the date of damage inflicting but not less than property value recorded in accounting documents taking into consideration depreciation.

A federal law may specify special procedure of evaluation of the damage caused to the employer by plunger, intentional anentisement, shortage and plunger of property parts and other values as well as when the actual damage exceeds the nominal one.

Article 247. Liability of an employer to evaluate damage and to detect the source

The employer is obliged to evaluate the damage and to determine its sources before making a decision about the damage restitution by the employees. In purpose of this inspection the employer has the right to organize a Committee of specialists.

For establishment of the damage source the employer is to request the employee to hand over a written explanation of the damage reason.

The employee and/or his representative have the right to familiarize with all inspection documents and to appeal them in accordance with the procedure specified in the present Code.

Article 248. Damage restitution procedure

The guilty employee is claimed restitution of the inflicted damages in the scopes not exceeding his average monthly salary under instruction of the employer. The employer is to issue the instruction not later than within one month after complete damage evaluation.

After expiration of this period and if the employee does not agree to repair the damage at his own free will as well if the amount of damage exceeds his average monthly salary the damage is repaired juridically.

If the employer does not observe the specified procedure of damage restitution the employee has the right to take legal actions against the employer.

The employee who has caused damages to the employer may repair the damage in full or partially at his own free will. Upon agreement of parties the damage may be repaired by installments. In this event the employee hand over to the employer a written obligation to repair the damage with pointing out precise payment terms.

In the event of dismissal of the employee who gave a written obligation of voluntary damage restitution but refused to compensate the damage the unpaid debts may be claimed in court.

Upon agreement of the employer the employee may transfer to him an equivalent property or to repair the damaged property as compensation for the damage.

The damage is repaired notwithstanding disciplinary, administrative, or criminal responsibility of the employee for the activity or omission caused the damage.

Article 249. Compensation of expenses related to employee training

In the event of dismissal without reasonable excuses before expiration of the period fixed in a labor contract or a contract for training at the expense of the employer the employee is to repair all the expenses of employer for his training.

Article 250. Decreasing the damage to be repaired upon the decision of labor dispute inspection

The Labor Dispute Inspection may reduce the damage to be repaired taking into account extent and kind of guilt, financial situation of the employee and other circumstances.

If the damage inflicted by the employee is caused in the result of a lucrative crime it is not to be reduced.

PART FOUR

SECTION XII. SPECIAL PROCEDURES OF WORK MANAGEMENT FOR PARTICULAR JOBS

CHAPTER 40. GENERAL ARTICLES

Article 251. Special Procedures for work management

The special procedures are the norms partially limiting application of general rules for the same situations or specifying additional rules for particular jobs.

Article 252. Establishment of special procedures

Special procedures for female employees, persons with family liability, non-adults, managers, by-workers, etc. are specified in the present Code and other federal laws.

CHAPTER 41. SPECIAL PROCEDURES FOR FEMALE EMPLOYEES AND EMPLOYEES WITH FAMILY LIABILITY

Article 253. The labor restrictions for female employees

Labor of females on hard, dangerous and/or unhealthy trades as well as underground working excluding non-physical work or sanitary and domestic services is forbidden.

Labor of females on the work related to manual lifting of weights exceeding maximum permissible standards.

The lists of industries, professions, and jobs with unhealthy and/or dangerous work conditions with restricted female labor as well as maximum permissible weights for

manual lifting and handling by females are approved in the procedure fixed by the Government of Russian Federation taking into account opinion of the Russian Trilateral Committee on Social and Labor Relations.

Article 254. Moving of pregnant females and females with children under 1.5 years old to another job

Rates of outputs, service standards may be reduced for pregnant females in accordance with a medical report and upon their request or they may be moved to another job excluding the one with unfavorable working environment with reservation of average salary.

Before making a decision about moving the pregnant female to another job she is to be released from her previous job and the employer is to pay her average salary for all days missed due to this procedure.

The average salary to the pregnant female is reserved for the period of obligatory medical examination.

The females who have children under 1.5 years old and are not able to perform the previous work are to be moved to another job upon their request with reservation of their average salary up to time when their child reaches the age of 1.5 years.

Article 255. Maternity leave

Upon the request and in accordance with medical reports females are to be granted maternity leave of 70 (in the event of multiple pregnancy - 84) calendar days before childbirth and 70 (in the event of abnormal birth - 86, birth of two and more children - 110) calendar days after childbirth with social payments in the amount specified by law.

The maternity leave is estimated in total and granted to the female notwithstanding the period that she actually needs before the birth.

Article 256. Child rearing leave

Upon the request of female she is granted a child rearing leave up to when her child reaches the age of three years. The procedure and terms of social payments during the abovementioned leave are specified by the federal law.

Child rearing leaves may be granted in full or partially to the child's father, grandmother, grandfather, other relatives or tutor actually nursing him (her).

Upon the request of the female or other people listed in the part two of the present Article they may work half time or at home with reservation of the right for social payments during the child rearing leave.

They hold their position of employment for the period of child rearing leave.

Child rearing leaves are included in total and uninterrupted record of employment as well as record of specialty (excluding for the purpose of privileged pension estimation).

Article 257. Leaves to adoptive parents

The employees who have adopted a child are granted a leave for the period of adoption up to 70 calendar days after the birth of adopted child and in the event of adoption of two and more children the period is increased up to 110 calendar days after their birth date.

Upon the request of the employees who have adopted a child (children) they may be granted a child rearing leave for the period up to when the child (children) reaches the age of three years.

In the event of adoption by two spouses the leave is granted to one of them at their discretion.

Instead of the leave described in the part one of the present Article the females who have adopted a child upon their request may be granted a maternity leave for the period of adoption and 70 calendar days after it. In the event of adoption of two and more children this period is increased up to 110 calendar days after their birth date.

The abovementioned leaves procedure ensuring secrecy of adoption is fixed by the Government of Russian Federation.

Article 258. Breaks for child feeding

In addition to the standard breaks the working females who have children under 1.5 years old are granted additional breaks of 30 minute each for feeding of child (children) not less than each three hours of continuous work.

If the female have two and more children under 1.5 years old the time of break is to be not less than one hour.

Upon the request of female the breaks for feeding her child (children) are added to the standard break or transferred both to beginning and to finish of her workday (work shift) with its reduction.

The breaks for feeding of a child (children) are included in work time and are subject for payments at the rate of average salary.

Article 259. Guarantees to employees at business trips, overtime work, working at nighttime, on free days and holydays

It is forbidden to send pregnant females to business trips and to make them work in overtime, nighttime, on free days and holydays.

The females who have children under three years old may be sent to business trips and to work overtime, nighttime, on free days and holydays only upon their written agreement and if it is not forbidden by medical recommendations to them. The females who have children under three years old are to be informed about their right to refuse business trip, working overtime, nighttime, on free days and holydays in written form.

The guarantees listed in the part one of the present Article are also granted to the employees who have handicapped children or nurse persons handicapped from birth

up to reaching by them 18 years old as well as to the employees nursing their sick relatives in accordance with the medical report.

Article 260. Guarantees to females at annual paid leave procedure

Upon the request of a female employee she may be granted an annual paid leave before or after maternity leave notwithstanding how long she has been working in this organization.

Article 261. Guarantees to pregnant females at labor contract cancellation

The employer has no right to cancel labor contracts with pregnant employees without their agreement excluding the event of company liquidation.

In the event of expiration of contract term expiration during pregnancy of an employee the employer upon the request of the pregnant female is to prolong the labor contract up to the date when she has the right for a maternity leave.

The employer has no right to cancel the contracts with female having children under three years old, single mothers nursing children under 14 years old (handicapped children under 18 years old), other employees nursing the abovementioned children without a mother without their agreement (excluding dismissal according to the point 1, sub-paragraph "a", point 3, points 5-8, 10 and 11 of the Article 81 of the present Code).

Article 262. Additional free days to employees nursing handicapped children and persons handicapped from birth

Upon the written request of one parent (a tutor) he (she) may be granted four additional paid free days per month for nursing handicapped children and persons handicapped from birth up to reaching by them 18 years old. These days may be used by one of the abovementioned persons or divided among them in their discretion. Each additional free day is paid in the amount and procedure fixed by the federal law.

Upon the request of females working in countryside they may be granted one additional non-paid free day per month.

Article 263. Additional non-paid leaves to employees nursing children

A collective labor contracts may provide additional annual non-paid leaves up to 14 calendar days for the employee with two or more children at the age under 14 years old, the employee with a handicapped child under 18 years old, the single female parent nursing a child under 14 years old, the single male parent nursing a child under 14 years old at any time convenient to them.

In this event the abovementioned leave may be added to the annual paid leave or used in full or partially upon the request of employee. This leave is not to be transferred to the next year.

Article 264. Guarantees and privileges to the employees nursing children without their mother

Single parents as well as tutors of non-adults are granted the guarantees and privileges given to females in connection with their maternity (reduction of work at nighttime and overtime, on free days and holydays, business trips, additional leaves, privileged work schedules and other guarantees and privileges specified by laws and other statutory acts).

CHAPTER 42. SPECIAL PROCEDURES FOR EMPLOYEES AT THE AGE UNDER 18 YEARS OLD

Article 265. Job restrictions for employees under 18 years old

It is forbidden to engage the employees under 18 years old for work with unhealthy and/or dangerous conditions, underground work, as well as jobs which execution may injure their health and moral development (gambling, night cabarets and clubs, spirits, tobacco, narcotic and toxic production, transportation and sale).

Handling and carrying of weights exceeding the maximum permissible standards by employees under 18 years old are forbidden.

The list of jobs forbidden for the employees under 18 years old as well as the maximum permissible standards are to be approved in the procedure set by the Government of Russian Federation taking into account opinion of the Russian Trilateral Committee of Social and Labor Relations.

Article 266. Medical surveys of employees under 18 years old

Persons under 18 years old are to be employed only after preliminary medical survey and are to pass an annual medical survey up to when they reach 18 years old.

The medical surveys specified in the present Article are paid at the expense of the employer.

Article 267. Annual paid leave for employees under 18 years old

Employees under 18 years old are granted an annual paid leave of 31 calendar days at any time convenient to them.

Article 268. Interdiction of business trips, overtime and nighttime work, on free days and holydays for employees under 18 years old

It is forbidden to send the employees under 18 years old to business trips and to engage them for overtime and nighttime work, work on free days and holydays (excluding creative work for mass-media, cinemas, theatres, concerts, circuses, and other persons participating in creation and/or performance of works, professional sportsmen in accordance with the jobs lists specified by the Government of Russian Federation taking into account opinion of the Russian Trilateral Committee of Social and Labor Relations).

Article 269. Additional guarantees to employees under 18 years old at labour contract cancellation

The employer has right to cancel a labor contract with an employee under 18 years old only upon agreement of the appropriate state labor committee and committee of

non-adults relations and protection of their rights (excluding the events of organization liquidation) in addition to the general procedure.

Article 270. Production rates for employees under 18 years old

Production rates for the employees under 18 years old are set on a base of the general production rates in proportion to the short work day set to them.

Reduced production rates for the employees under 18 years old who was employed after graduating from general and primary professional education institutions as well as trained at their work place may be set in the conditions and procedure prescribed by laws and other statutory acts.

Article 271. Payments to employees under 18 years old for half-day work

In the event of time-wage the employees under 18 years old are paid taking into account short workday. The employer may effect additional payments to them up to appropriate job payment rates for full workday at his own expense.

The employees under 18 years old engaged in piece-work are paid according to the fixed piece-work payment rates. The employer has the right to effect additional payments at his own expense in the amount up to the basic wage rates for the under-worked time.

The employees under 18 years old studying in general education, primary, secondary, and higher professional education institutions and working at their free time are paid in proportion to the time worked or depending on their production. The employer has the right to effect additional payments to their salary at his own expense.

Article 272. Special procedures for employment of persons under 18 years old

Special procedures for employment of people under 18 years old are specified in the present Code, other federal laws, collective contracts, agreements.

CHAPTER 43. SPECIAL PROCEDURES FOR A HEAD OF ORGANIZATION AND MEMBERS OF PLURAL EXECUTIVE

Article 273. General articles

A head of organization is a person who is in charge of this organization including individual executive functions in accordance with the law and by-laws of the organization.

Provisions of the present Article are applied to all organization heads notwithstanding their type and type of their property excluding the following positions:

- organization leader is an individual participant (a founder), member of organization, property owner;
- the organization is managed under a contract with another organization (managing organization) or an individual businessman (manager).

Article 274. Legal regulation of organization head activity

Rights and liabilities of an organization head at labor relations are determined in the present Code, laws and other statutory acts, the organization by-laws, labor contracts.

Article 275. Labor contract with an organization head

A labor contract with an organization head is to be concluded for the period specified in the organization by-laws or upon agreement of the parties.

Laws, other statutory, acts, or organization by-laws may set particular procedures prior the contract conclusion (i.e. competition, election, designation, etc.).

Article 276. Off-hour jobs of organization head

The organization head has the right to hold paid posts in other organizations only upon agreement of the organization-authorized body, property owner, or authorized agent (body) of the owner.

The organization head has no right to participate in inspection and control bodies of this organization.

Article 277. Liability of organization leader

The organization leader bears full liability for the damage caused to the organization.

In the events foreseen by the federal law an organization head repair the loss inflicted to the organization by his culpable activity. The losses are estimated in accordance with the norms fixed by the civil legislation.

Article 278. Additional grounds for cancellation of the labor contract with organization head

In addition to the grounds listed in the present Code and other federal laws the labor contract with an organization head may be cancelled on the following reasons:

1. removal the organization head being a debtor from his post in accordance with the bankruptcy legislation;
2. decision of the authorized body of organization, organization property owner, or authorized person (body) of the owner about pre-term cancellation of the labor contract;
3. other reasons specified in the labor contract.

Article 279. Cancellation of the labour contract with organization head according to decision of the authorized body of organization, organization property owner, or authorized person (body) of the owner

In the event of pre-term cancellation of the labor contract with organization leader under decision of the authorized body of organization, organization property owner, or authorized person (body) of the owner without culpable activity (omission of activity) of the head he (she) is paid compensation for pre-term cancellation of the contract in the amount specified in the labor contract.

Article 280. Pre-term cancellation of the labor contract by an organization head

An organization head has the right to cancel the labor contract before expiration of its date with written notification of the employer (property owner, his representative) not later than for one month in advance.

Article 281. Special procedures for plural executives

Federal laws, organization by-laws may extend the work regulation procedures set in the present Chapter for an organization head to members of plural executive.

Federal laws may set other special procedures for an organization head and members of plural executives.

CHAPTER 44. SPECIAL PROCEDURES FOR OFF-HOUR EMPLOYEES

Article 282. General articles for off-hour work

Off-hour work is execution by an employee other paid work on a base of a labor contract in his free time.

Labor contract about off-hour work may be concluded with unlimited number of employers if the federal law does not stipulate the other procedure.

The employee may execute off-time work both on his (her) principal place of work and in other organizations.

The labor contract is to specify that this work is off-time work.

Off-time work regulations for a certain number of jobs (i.e. educational, medical, pharmaceutical, creative jobs) are determined in the procedure fixed by the Government of Russian Federation taking into account opinion of the Russian Trilateral Committee of Social and Labor Relations.

Off-time work is restricted to employees under 18 years old, as well as for hard work, work under unhealthy and/or dangerous conditions if their principal job is also carried out under similar conditions as well as in other events specified by federal laws.

Article 283. Documents to be presented at off-time employment

In the even of off-time employment in other organizations the employee is to present a passport or other identification document to the employer. At off-time employment for the job requiring any special knowledges the employer has the right to request a diploma or other education or professional training certificate or their exemplifications from the employee, and at off-time employment for hard, unhealthy and/or dangerous work he has the right to request a document about work conditions on the main work place of the employee.

Article 284. Work time at off-time work

Work time set by the employer to the off-time employees is not to exceed four hours per day and 16 hours per week.

Article 285. Work payments to off-time employees

Off-time employees are paid in proportion to the hours worked, depending on their production, or on other conditions set in the labor contracts.

If the off-time employees work with time wages, standard work tasks they are paid for actual performed work in accordance with final results of their activity.

The off-time employees working in the regions with regional additional payments and rises in wages are paid taking into account these regional rates and rises.

Article 286. Leaves at off-time work

Annual leaves for off-time employees are granted at the same time as a leave at their principal place of work. If the off-time employee has not been working for 6 months leave is granted in advance.

If leave of absence at off-time work place is less than leave at the principal work place the employer grants the employee unpaid leave for a suitable period upon the request of employee.

Article 287. Guarantees and compensation payments for off-time employees

Off-time workers are granted any guarantees and compensation payments to the employees combining their work with education and to the employees working in the far north or equivalent regions only at their principal place of work.

The other guarantees and compensation payment stipulated in the present Code, other laws and statutory acts, collective contracts, local statutory acts of organizations are granted to off-time employees at full scope.

Article 288. Additional grounds for cancellation of labor contracts with off-time employees

In addition to the grounds specified in the present Code and other federal laws a labor contract with an off-time employee may be cancelled due to employment of the person for whom this job will be the principal.

CHAPTER 45. SPECIAL PROCEDURES FOR THE EMPLOYEES WHO CONCLUDED A LABOR CONTRACT FOR TWO MONTHS

Article 289. Conclusion of a labor contract for two months

Probation period is not to be set for employment for the period of two months.

Article 290. Work on free days and holydays

The employees who concluded a labor contract for two months may be engaged for working on their free days and holydays within the abovementioned period upon their agreement.

Work on free days and holydays is paid not less than twice.

Article 291. Paid leaves of absence

The employees who concluded a labor contract for the period of two months are granted leaves of absence or compensation payments in the amount of two workdays per month.

Article 292. Labor contract cancellation

The employee who concluded a labor contract for the period of two months is to inform the employer about pre-term cancellation of the contract in written form for three calendar days in advance.

The employer is to notify the employees who concluded a labor contract for the period of two months about dismissal due to organization liquidation, personnel reductions in written form on receipt not later than for three calendar days in advance.

The employees who concluded a labor contract for the period of two months is not paid any dismissal payments unless the present Code, other federal laws, collective or individual contracts stipulate other procedures.

CHAPTER 46. SPECIAL PROCEDURES FOR SEASONAL EMPLOYEES

Article 293. Work of seasonal nature

The work of seasonal nature is understood to be the work, which is carried out during a certain period (season) not exceeding six months due to climatic or other natural conditions.

The lists of seasonal works are approved by the Government of Russian Federation.

Article 294. Conditions of conclusion of seasonal work contracts

The labor contract is to include a statement about seasonal type of the work.

At seasonal employment probation period is not to exceed two weeks.

Article 295. Paid leaves of absence to seasonal employees

Seasonal employees are granted paid leave of absence in the amount of two calendar days per each month of work.

Article 296. Cancellation of contracts with seasonal employees

A seasonal employee is to notify an employer about pre-term cancellation of the labor contract in written form for three days in advance.

An employer is to notify a seasonal worker about his dismissal due organization liquidation, personnel reduction in written form on receipt not later than for seven calendar days in advance.

The dismissal payments at cancellation of the labor contract with a seasonal employee due to organization liquidation and personnel reduction is to be equal to his average wages for two weeks.

CHAPTER 47. SPECIAL PROCEDURES FOR SHIFT WORKERS

Article 297. General articles about work in shifts

Work in shifts is a special way of executing work functions out of the place of residence of the employees when they cannot return to their place of residence on the daily basis.

Work in shifts is applied when the place of work is far away from the office of employer with the purpose to reduce period of construction, repair, reconstruction of industrial, social, and other objects in thinly populated, far regions or regions with unfavorable environment.

When being on the place of work shift workers live in the camps especially constructed to them by the employer that represents a set of buildings and constructions assigned to ensure conditions for living of the mentioned workers during their work and breaks between shifts.

Article 298. Limitations for work in shifts

It is not allowed to recruit for working in shifts employees under 18 years old, pregnant females and females with children at the age under three years old as well as people with medical indications contra working in shifts.

Article 299. Shift time

Shift is understood to be a total period including time of work and time of breaks between shifts.

Shift time is not allowed to exceed one month.

In exceptional cases the employer may increase shift time up to three months on certain objects taking into account opinion of an elected trade union of this organization.

Article 300. Work time calculation at working in shifts

Recapitulated calculation of work time for a month, quarter, or longer period but not more than one year is applied at working in shifts.

Period of calculation includes total working time, transportation from the office of employer or people collection point to the work place and back, as well as rest time during the present period.

The total time of work for the period of calculation should not exceed the standard number of working hours set by the present Code.

An employer is to calculate the working time and rest time for each shift employee by months and for the total period of calculation.

Article 301. Schedules of work and rest in shifts

Working time and rest time during the calculation period are regulated by the shift work schedule, which is approved by an employer taking into consideration opinion of an elected trade union of the organization. Employees are informed about a work schedule not later than two months before its implementation.

The abovementioned schedule is to foresee time of transportation to and from the work place. Days of transportation to and from the place of work are not included in the working time and may be included in days of breaks between shifts.

Overtime work hours may be accumulated during a calendar year and granted to the employee as additional free days.

Free days related to overtime work during the calculation period are paid in accordance with standard salary rates unless the individual or collective labor contracts stipulate other procedure.

Article 302. Guarantees and compensation payments to shift workers

Instead of daily allowance shift workers are paid additionally for working in shifts for each day in shift as well as each day of trip from the office of employer (people collection point) to the place of work and back in amounts under the procedure set by the Government of Russian Federation.

Employees going for working in shifts to the far north and equivalent regions from other areas:

have a regional additional salary rates and rated increase to their wages paid in the amounts and procedure foreseen for the people permanently working in the far north and equivalent regions;

are granted annual additional paid leave of absence in the procedure and under conditions foreseen for the people permanently working in the abovementioned areas:

- in the far north regions - 24 calendar days;
- in the areas equivalent to the far north regions - 16 calendar days;
- The work record giving the right to receive privileges and compensation payments includes calendar days of work in the far north and equivalent regions and actual time of trip provided by shift schedules.

For the employees going in shift to the regions on which territory regional rates to wages are applied these rates are calculated in accordance with laws and other statutory acts of the Russian Federation.

The shift worker is paid daily wage rate for days of trips from the employer's office (people collection point) to the place of shift as well as for delays due to weather conditions or transportation organizations faults.

CHAPTER 48. SPECIAL PROCEDURES FOR EMPLOYEES WORKING FOR INDIVIDUAL EMPLOYERS

Article 303. Special terms and conditions of the contract between an employee and an individual employer

Concluding a labor contract with an individual employer an employee undertakes to perform the work determined in the contract and not prohibited by legislation.

The written labor contract is to include all terms and conditions essential for an employee and an employer.

The employer is obliged to:

- prepare a written labor contract with the employee and register this contract in an appropriate local authority;
- effect insurance and other obligatory payments in the procedure and amounts determined by the federal laws;
- issue insurance certificates of the state pension payments for the persons employed for the first time.

Article 304. Labor contract term

The labor contract with an individual employer may be concluded both for not-specified and for specified term upon the agreement of parties.

Article 305. Work and rest schedules

Work schedule, procedure for free day and leave granting are determined by the agreement between an employee and an individual employer. Work hours per week should not exceed and paid leave time should not be less than the ones set by the present Code.

Article 306. Alteration of the labor contract essentials

An individual employer notifies an employee about alteration of the essential terms and conditions in written form not later than for 14 calendar days in advance.

Article 307. Labor contract cancellation

The labor contract between an individual employer and an employee may be canceled upon the grounds specified in the labor contract in addition to the grounds foreseen in the present Code.

Dismissal notification periods as well as procedures and amounts of dismissal payments and other compensation are determined in the labor contract.

Article 308. Individual labor disputes arbitration

The individual labor disputes not settled by an individual employer and an employee are to be settled in court.

Article 309. Documents confirming employment for an individual employer

A written labor contract is the document confirming time of employment for an individual employer. The individual employer has no right to make any inputs in

employment record books of employees as well as to issue new employment record books for the workers for whom this employment is the first.

CHAPTER 49. SPECIAL PROCEDURES FOR OUTWORKERS

Article 310. Outworkers

Outworkers are understood to be the people concluded a labor contract about working at home with using materials, tools and mechanisms provided by the employer or purchased by outworkers at their own expense.

In the event of using by an outworker his own tools and mechanisms he is paid compensation for deterioration of these tools and mechanisms. The employer pays this compensation and reimburses all expenses related to outworking in the procedure outlined in the labor contract.

The procedure and schedule of resources, materials, and semi-products supply to an outworker, payments for manufactured production, reimbursement of costs of employee's materials, the procedure and schedule of final products collection are determined in the labor contract.

Outwork is covered by the norms of labor legislation taking into account the special procedures specified in the present Code.

Article 311. Permissible conditions for outwork

The work entrusted to outworkers may not be contraindicative to them and is to be executed under conditions complying labor safety rules.

Article 312. Outwork contract cancellation

A labor contract with outworkers may be cancelled on a base of grounds specified in the labor contract.

CHAPTER 50. LABOR OF EMPLOYEES WORKING IN THE FAR NORTH REGIONS AND EQUIVALENT AREAS

Article 313. Guarantees and compensation payments to employees working in the Far North regions and equivalent areas

State guarantees and compensation payments to the employees working in the far north regions and equivalent areas are set by the present Code and other federal laws.

Additional guarantees and compensation payments may be fixed by laws of the Russian Federation subjects, collective contracts, agreements on a base of financial situation in Russian Federation subjects and employers.

Article 314. Employment period required for guarantees and compensation payments

The procedure of establishment and calculation of the employment period required for guarantees and compensation payments is set by the Government of Russian Federation in accordance with federal laws.

Article 315. Labour payments

Work in the far north regions and equivalent areas is paid with addition of regional additional payment rates and percent increases to wages.

Article 316. Regional additional payment rate

The regional additional payment rate and payment procedures are specified in federal laws.

Article 317. Percent increase to wages

The persons working in the far north regions and equivalent areas are paid a percent increase to wages for the period of employment in this regions or areas.

The percent of increase and payment procedures are specified in federal laws.

Article 318. State guarantees to the employees dismissed due to company liquidation, personnel reductions

The average wages of employees dismissed from the organizations located in the far north regions and equivalent areas due to liquidation and personnel reductions taking into account month dismissal payment remains to be effected for the period of employment but not more than for six months.

The month dismissal payment and average wages are paid by the employer on the previous work place at his own expense.

Article 319. Additional free day

One of the parents working in the far north regions and equivalent areas and having a child at the age under 16 years old is granted one unpaid free day per month upon his (her) written request.

Article 320. Short work week

Collective and individual labor contracts may limit work of the females working in the far north regions and equivalent areas by 36 hour per week unless federal laws stipulate shorter work hours. The work is paid on the same rate as for full workweek.

Article 321. Annual additional paid leave of absence

In addition to the annual general and additional paid leaves of absence granted under the general procedure the employees are granted additional paid leaves of absence for 24 calendar days for the people working in the far north regions and 16 calendar days for the employees working in the equivalent areas.

The total time of annual paid leaves of absence for by-workers is established on the general grounds.

Article 322. Procedure of granting and addition of annual paid leave

The annual additional paid leave of absence specified in the Article 321 of the present Code is granted to the employees who have been working for the employer for six months.

The total time of annual additional paid leave of absence is estimated by summing up the annual general and all annual additional paid leaves of absence.

Whole or partial summing up of annual paid leaves of absence for the employees working in the far north regions and equivalent areas is allowed for not more than two years. The total time of granted leave should not exceed six months including time of unpaid leave required for trip to the place of leave and back.

The part of annual paid leave not used that exceeds six months is summed up to the leave for the following year.

Upon the request of one of the working parents (tutor) the employer is to grant him (her) annual paid leave of absence or its part (not less than 14 calendar days) to accompany his (her) child under 18 years old entering the secondary or higher education institutions located in the other area to the institution.

If the abovementioned employee has two and more children this leave is granted once per each child.

Article 323. Medical service guarantees

For the employee working in the far north regions and equivalent areas collective contracts may stipulate free travel by train within the Russian Federation territory for medical consultations or treatment upon the appropriate medical report if the employee cannot be consulted or treated at the place of residence.

Article 324. Labor contract conclusion with the people who arrived to the Far North regions and equivalent areas

It is allowed to conclude a labor contract with the people who arrived to the far north regions and equivalent areas if they have a medical report that they have no contraindications for working and living in these areas.

Article 325. Reimbursement of expenses for traveling to and from place of leave

Every two years the people working in the far north regions and equivalent areas have the right for one free travel to and from the place of their leave of absence within the Russian Federation territory by all transport means including private transport (excluding taxi) paid at the expense of employer as well as paid carriage of their baggage up to 30 kg.

Traveling of the employee by private transport is paid on the minimal traveling cost by the shortest route.

The employers also pay for traveling of the employee's family (to spouse, non-adult children) to and from the place of the employee's leave as well as carriage of their baggage notwithstanding the time of the leave.

Traveling of the employee and members of his (her) family to and from the place of leave is paid before going to the leave on a rate of approximate traveling costs. The final payment is effected on return of the employee from the leave on a base of the presented tickets or other documents.

The payments specified in the present Article are purpose ones and are not summed up in the event if the employee does not use his (her) right for free travel and carriage in proper time.

The guarantees and compensation payments are granted to the employee only at his (her) principal work place.

Article 326. Reimbursement of the expenses related to moving into the far north regions and equivalent areas

The people who concluded labor contracts with the organizations located in the far north regions and equivalent areas and arrived from other regions of the Russian Federation according to these contracts are granted the following guarantees and compensation payments at the expense of employer:

- lump-sum grant in the amount of two monthly official salaries (wages rates per months) and lump-sum grant for each member of the family in the amount of half of the employee's official salary per month (wages rate per month);
- reimbursement for travel of the employee and his (her) family within the Russian Federation territory on a base of actual expenses, as well as for transportation of baggage of not more than five tons per family on a base of actual expenses but not more than railway tariffs;
- paid leave for 7 calendar days to accustom to new place.

The right for free travel and baggage transportation is reserved for one year after conclusion of the labor contract with an employee in this organization in the specified regions and areas.

In the event of moving into a new place of residence due to labor contract cancellation on any reasons (including death of the employee) excluding dismissal of the employee for culpable actions the employee and his (her) family are paid travel and transportation of baggage of not more than five tons upon actual expenses but not more than railway tariffs.

The guarantees and compensation payments specified in the present Article are granted to the employee only at his (her) principal work place.

Article 327. Other guarantees and compensation payments

Laws and other statutory acts stipulate other guarantees and payments of social insurance, pensions, civil construction, etc. to the people working in the far north regions and equivalent areas.

CHAPTER 51. SPECIAL PROCEDURES FOR TRANSPORT WORKERS

Article 328. Employment to the work related to transport means operation

The workers employed to the work related to transport means operation are to pass occupational selection and professional training in the procedure fixed by the federal executive authority for the correspondent transport mean.

The worker is employed to the work directly related to transport means operation after obligatory medical survey in the procedure fixed by the federal executive health care authority and the federal executive authority for the correspondent transport mean.

Article 329. Work schedule for transport workers

The employees whose labor is directly connected to transport mean operation are not allowed to work over the work time set to them in accordance to their profession or job directly related to transport operation as well as work under unhealthy and/or dangerous conditions. The list of professions (jobs) directly connected to transport operation is to be approved in the procedure set by the Government of Russian Federation.

Special work schedules, labor conditions for certain categories of the workers who directly operate transport means are set by the federal executive authority for the correspondent transport mean. These special procedures should not deteriorate work conditions in comparison the ones stipulated in the present Code.

Article 330. Discipline of transport workers

Discipline of transport workers is regulated by the present Code and disciplinary instructions approved by federal laws.

CHAPTER 52. SPECIAL PROCEDURES FOR EDUCATIONAL EMPLOYEES

Article 331. Right to be engaged in educational system

The people with the educational qualification determined in the procedure specified in standard instructions for correspondent educational institutions approved by the Government of Russian Federation are allowed to work in educational system.

The people for whom educational activity is forbidden by court verdict or by medical indications as well as people who had previous convictions for certain crimes are not allowed to work in education system. The lists of correspondent medical contraindications and crimes are stipulated by federal laws.

Article 332. Term of labor contracts with employees of higher education institutions

All scientific and educational positions in institutes, universities, etc. are filled under a labor contract concluded for five years.

Competitive selection precedes conclusion of the labor contract at filling scientific and educational positions excluding a faculty dean and a sub-faculty head. An instruction

on the abovementioned position filling is approved in the procedure fixed by the Government of Russian Federation.

The positions of faculty dean and sub-faculty head of an institute, a university, etc. are elected ones. The election procedure is determined by the by-laws of educational institutions.

In state and municipal institutes, universities, etc. the chancellor, pro-rector, faculty dean, filial (institute) heads are filled by the persons not older than 65 years notwithstanding the labor contract conclusion time. The persons filling the abovementioned positions who reached this age are moved to other jobs correspondent to their qualifications upon their agreement.

A founder (founders) of higher education institutions has the right to increase age of a chancellor up to 70 years upon proposal of an academic council of this institution.

Article 333. Work hours of educational employees

Limited work time of 36 hours per week is established for educational employees of educational institutions.

Teaching load of an educational employee stipulated in a labor contract may be limited with a maximum limit in the events foreseen by the standard instruction on correspondent educational institution approved by the Government of Russian Federation.

Work time (educational work hours for a wages rate) is determined for employees of educational institutions by the Government of Russian Federation taking into consideration their job characteristics and depending on their post and/or profession. Educational workers are allowed to combine jobs including the similar job and professions.

Article 334. Annual General Paid Long Leave

Employees of educational institutions are granted annual general paid long leave which duration is determined by the Government of Russian Federation.

Article 335. Long leave of educational employees

Employees of educational institutions after each 10 years of their continuous service have the right for leave of absence for a period up to one year. The procedure and conditions of this leave are determined by a founder and/or by-law of this institution.

Article 336. Additional grounds for cancellation of the labor contract with an educational worker

In addition to the grounds provided in the present Code and other federal laws reasons for cancellation of labor contracts with educational workers are the following:

- 1) gross violation of educational institution by-law repeated during one year;
- 2) practicing including singular educational methods related to physical and/or moral violence on pupil, student, etc.;

- 3) reaching by a chancellor, pro-rector, faculty dean, filial (institute) head of state or municipal higher education institution the age of 65 years old.

CHAPTER 53. SPECIAL PROCEDURES FOR THE EMPLOYEES SENT TO WORK IN DIPLOMATIC REPRESENTATIONS AND CONSULAR OFFICES OF THE RUSSIAN FEDERATION AS WELL AS REPRESENTATIONS OF FEDERAL EXECUTIVE BODIES AND PUBLIC INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION ABROAD

Article 337. Bodies sending employees to diplomatic representations and consular offices of the Russian Federation as well as representations of federal executive bodies and public institutions of the Russian Federation abroad

The especially authorized federal executive bodies and public institutions of the Russian Federation send employees to work in diplomatic representations and consular offices of the Russian Federation as well as representations of federal executive bodies and public institutions of the Russian Federation abroad.

Article 338. Labor Contract with Employees Sent to Work in Representation of the Russian Federation Abroad

A labor contract with the employee sent to work in a representation of the Russian Federation abroad is concluded for the period of three years.

Upon expiration of the pointed period the labor contract may be prolonged.

When sending the employee holding a position in a correspondent federal executive body or public institution of the Russian Federation to work in a representation of the Russian Federation abroad alteration and amendments related to period and conditions of work abroad are made in the labor contract concluded with him (her) before. Upon termination of work abroad this person is employed to the previous or equivalent job (position) and if is not available he is employed to the other job (position) upon his (her) agreement.

Article 339. Work conditions for employees sent to work in representations of the Russian Federation abroad

Work conditions for the employees sent to work in representation of the Russian Federation abroad are determined in labor contracts, which are not to deteriorate work conditions against the present Code.

Article 340. Guarantees and compensation payment to the employees sent to work in representations of the Russian Federation abroad

The procedure and terms of payments related to moving to the place of employment as well as insuring conditions of life for the employees sent to work in representations of the Russian Federation abroad are fixed by the Government of Russian Federation taking into consideration climatic and other conditions in the country of residence.

Article 341. Reasons for termination of work in a representation of the Russian Federation abroad

Work in a representation of the Russian Federation abroad is finished in relation to expiration of the period fixed by correspondent federal executive bodies or public institutions of the Russian Federation when sending the employee or conclusion of a terminal labor contract with him (her).

Work in a representation of the Russian Federation abroad may be ceased before the stipulated time also in the following situations:

1. emergency situation in the country of residence;
2. declaration of the employee a person non-grata or notification from competent authorities of the country of residence that his (her) residence in this country is unacceptable;
3. reduction of quota of diplomatic or service personnel of correspondent representations;
4. non-observance of customs and legislation of a country of residence as well as generally accepted rules of conduct and moral norms by the employee;
5. failure to execute by the employee the obligations under the labor contract on ensuring observance of legislation in the country of residence, generally accepted rules of conduct and moral norms, and rules of residence in force in the representation by members of the employee's family;
6. gross violation of work responsibility as well as work schedule requirements which the employee was informed about upon labor contract conclusion;
7. temporary disablement for the period over two months or in the event of disease preventing work abroad in accordance with the disease list approved in the procedure set by the Government of Russian Federation.

When work in a representation of the Russian Federation abroad is ceased on one of the abovementioned reasons listed in the part two of the present Article the employees who are not included in the personnel the federal executive bodies or public institutions of the Russian Federation sending them to work abroad are dismissed in accordance with the point 2 of the Article 77 of the present Code. The employees who are in the personnel of the pointed bodies and institutions are dismissed on the reasons provided by the present Code and other federal laws.

CHAPTER 54. SPECIAL PROCEDURE FOR EMPLOYEES OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS

Article 342. Parties of the contract with a religious organization

An employer is the religious organization registered in the procedure set by the federal law that concluded the written labor contract with an employee.

An employee is a person over 18 years old who concluded the labor contract with a religious organization, personally executes certain work, and obeys internal regulations of the religious organization.

Article 343. Religious organization internal regulations

Rights and responsibility of labor contract parties are determined in the labor contract taking into account special procedures and rules set in the internal regulations of the religious organization which are not to contradict the Constitution of Russian Federation, the present Code and other federal laws.

Article 344. Special procedure for conclusion of labour contract with a religious organization and its alteration

The labor contract between an employee and a religious organization may be concluded for a determined period of time.

When concluding the labor contract the employee takes responsibility to perform any work specified in the contract and not forbidden by the law.

The labor contract includes essential terms and conditions for the employee and the religious organization as an employer in accordance with the present Code and internal regulation of the organization.

If alteration of the labor contract essentials is necessary an organization is to notify an employee in written form not later than for 7 days in advance.

Article 345. Work schedule of religious organization employees

Work schedule of religious organization employees is determined taking into consideration the standard work hours specified by the present Code and the schedule of religious rituals and other activity of the religious organization set by its internal regulations.

Article 346. Liability of religious organization employees

A contract about full liability may be concluded with religious organization employees in accordance with the list set in the internal regulation of religious organization.

Article 347. Cancellation of a labor contract with a religious organization employee

In addition to the reasons foreseen in the present Code a labor contract with a religious organization employee may be terminated upon the reasons specified in the labor contract.

The terms of notification about labor contract cancellation upon the reasons specified in the labor contract with a religious organization employee as well as the procedure and conditions of granting guarantees and compensation payments to the abovementioned employee related to this dismissal are specified in the labor contract.

Article 348. Arbitration of individual labor disputes of religious organization employees

The individual labor disputes not settled between an employee and a religious organization as an employer are considered by court.

CHAPTER 55. FACTORS, REGULATING LABOR CONDITIONS OF OTHER CATEGORIES OF EMPLOYEES.

Article 349. Regulation of labor conditions of persons, employed in military establishments of the Russian Federation and in federal bodies of the executive authority, in which military service is stipulated by the legislation

of the Russian Federation, as well as persons, undergoing an alternative civil service, in place of the military

Persons, employed under contract conditions in military bodies, establishments, military higher and secondary professional training and educational institutions and in federal bodies of the executive authority, in which military service is stipulated by the legislation of the Russian Federation, as well as persons, undergoing an alternative civil service in place of the military, are subject to regulating factors, provided by the Labor Code, federal laws and other regulations and legal acts. In accordance with the goals and tasks of the bodies and organizations, set forth in the first part of this Article, special salary payment conditions, as well as other benefits are provided for employees, mentioned herein.

Article 350. Factors, regulating labor conditions of medical workers

The number of working hours for medical workers is set to the limit of not more than 39 hours a week. Depending on a position and (or) speciality, the number of working hours for medical workers is defined by the government of the Russian Federation.

For medical workers, employed in public health care organizations, who live and work in rural areas and small towns, the number of working hours, available for dual jobholding can be increased by the decision of the government of the Russian Federation, made with the consideration of the opinion of respective all-Russian trade union and an association of employers.

Article 351. Regulation of labor conditions of intellectual workers of mass media, cinematography organizations, theater, theatrical and concert organizations, circuses and other persons, participating in the creation and (or) performance of artistic matter, professional sportsmen

Intellectual workers of mass media, cinematography organizations, theater, theatrical and concert organizations, circuses and other persons, participating in the creation and (or) performance of artistic matter, professional sportsmen are subject to regulating factors, provided by the Labor Code, federal laws and other regulations and legal acts.

PART FIVE

SECTION XIII. PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES. RESOLUTION OF LABOR DISPUTES. RESPONSIBILITY FOR THE INFRINGEMENT OF THE LABOR CODE.

CHAPTER 56. GENERAL PROVISIONS.

Article 352. Ways of protection of labor rights of employees.

The basic ways of protection of labor rights of employees are the following:

- State supervision and control over the observance of the Labor Code;
- protection of labor rights of employees by trade unions;
- protection of labor rights by the employees themselves.

CHAPTER 57. STATE SUPERVISION AND CONTROL OVER THE OBSERVANCE OF THE LABOR CODE AND OTHER LEGAL ACTS, CONTAINING LABOR REGULATIONS

Article 353. Bodies of the State supervision and control over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations.

State supervision and control over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations in all organizations on the territory of the Russian Federation is implemented by the bodies of the Federal Labor Inspection.

State supervision over the observance of labor security rules, while carrying out works in some fields of industry and at selective industrial sites is implemented by the bodies of the Federal Labor Inspection, as well as by specially authorized bodies - Federal Controls.

The inner departmental state supervision over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations in departmental organizations is implemented by the bodies of federal executive authority, the bodies of executive authority of the subjects of the Russian Federation and the local governments.

State supervision over the accurate and uniform observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations.

is implemented by the Attorney-General of the Russian Federation and by attorneys, subordinate to him in accordance with the Federal Law.

Article 354. Federal Labor Inspection.

Federal Labor Inspection is a joint, centralized system of state bodies, implementing the supervision and control over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations on the territory of the Russian Federation.

The provisions of Federal Labor Inspection are approved by the government of the Russian Federation.

The administration of the Federal Labor Inspection activity is carried out by the state Labor Inspector-General of the Russian Federation, appointed and acquitted of the position by the government of the Russian Federation.

Heads of the state Labor Inspections - the chief state labor inspectors are appointed and acquitted of their positions by the Labor Inspector-General of the Russian Federation.

Article 355. Principles of activity and basic tasks of the bodies of the Federal Labor Inspection.

The activity of the bodies of the Federal Labor Inspection and its officials is based on the principles of respect, observance and protection of rights and liberties of a person and a citizen, lawfulness, objectivity, independence and the freedom of speech.

The basic tasks of the Federal Labor Inspection are the following:

- provision of observance and protection of labor rights and liberties, including the right to safe labor conditions;
- provision of observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations by an employer;
- provision of employers and employees with the information as to the most effective means and ways of observance of the provisions of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations;
- informing respective state bodies of the facts of infringements, actions (hibernations) or abuse, which are not subject to regulations and other legal acts.

Article 356. Basic authorities of the bodies of Federal Labor Inspection.

In accordance with basic tasks, delegated, the bodies of Federal Labor Inspection exercise the following authorities:

- implement the supervision and control over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations by way of inspection checks, surveys, issuance of binding instructions, pertaining to the liquidation of infringements and by calling the guilty to account for their deeds in accordance with the Federal Law;
- analyze the circumstances and reasons of the infringements disclosed, taking measures for their liquidation and restoration of the citizens' labor rights infringed;
- process the administrative infringement acts in accordance with the Federal Law;
- provide relevant information in a due way and according to the procedures set, for the federal bodies of the executive authority, the bodies of the executive authority of the subjects of the Russian Federation, local governments, law enforcement agencies and courts;
- realize measures, coordinating the activities of departmental supervising and controlling bodies and the bodies of federal executive authority, providing the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations;
- implement the preventive inspection of building of new and rebuilding of the operating industrial objects and
- their putting into operation with the aim to eliminate project delections, which can result in worsening of labor conditions and their safety decrease;
- implement supervision and control over the observance of the procedures set for the investigation and registration of industrial accidents;
- sum up application practices, analyze reasons, leading to the infringement of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations and develop recommendations for their improvement;
- analyze the state and the reasons of industrial traumatism and develop recommendations as to the measures preventing it, participate in the investigations of the cases of industrial accidents or conduct such investigations on their own accord;
- issue expert conclusions as to the compliance of drafts of building standards and rules and other regulating acts with the provisions of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, process and coordinate the drafts of sector-specific and inter-industry labor safety regulations;
- participate, according to the procedures set, in the development of the state labor safety regulations;

- take measures, facilitating the participation of qualified experts with the aim to provide proper applications of the provisions of the Labor Code and other legal acts, pertaining to the protection of health and safekeeping of employees in the course of fulfillment of their duties and also obtaining information on the influence of the ways applied and materials used on the state of health and safekeeping of employees;
- prompt federal bodies of the executive authority and its territorial bodies, as well as bodies of the executive authority of the subjects of the Russian Federation, bodies of local governments, public prosecution's office, court bodies and other organizations for the information, necessary for the performance of their duties and receive it gratuitously;
- receive citizens and process applications, letters, claims, complaints and other appeals of employees, referring to the infringement of their labor rights, take measures for the elimination of infringements disclosed and restoration of rights infringed;
- inform the public of disclosed infringements of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, promulgate information pertaining to labor rights;
- prepare and publish annual reports about the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, submitting them to the President of the Russian Federation and the government of the Russian Federation according to the procedures set.

Article 357. Basic rights of the state Labor Inspectors.

State Labor Inspectors (legal, labor safety), while exercising their supervising and control activity, have the right to:

- without any hindrance and in any time of day and night, bearing the due certificate, visit organizations, belonging to every legal form and category of property with the purpose of inspecting;
- prompt employers and their representatives, as well as bodies of executive authority and local governments for documents, explanations and information, facilitating the performance of supervising and control functions and receive them gratuitously;
- have samples of materials and substances used or processed, for the purposes of analysis, notifying an employer or his representative of the fact and drawing respective deed;
- investigate into industrial accidents according to the procedures set;
- charge employers and their representatives with binding directives pertaining to the elimination of infringements of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, as well as restoration of infringed labor rights of an employee, calling the guilty to account for the said infringements and taking respective disciplinary measures or acquitting them of their positions according to the procedures set;
- suspend the work of organizations, separate production units and equipment with the purpose of disclosing labor safety regulations infringements, threatening the life and health of employees, till the elimination of the said infringements;
- charge the courts with claims to liquidate organizations or stop the activity of their branches on the grounds of labor safety regulations infringements, based on the conclusion of state expertise of labor conditions;

- stand off the work persons, who failed to undergo training on the subject of safe ways and means of work performance, labor safety briefing, probation of duty and labor safety regulations check;
- ban the use and production of individual and collective worker's protection devices, having no certificate of compliance or not complying with labor safety regulations;
- grant permissions for building, reconstruction and technical renovation of industrial facilities, production and implementation of new equipment and technologies;
- issue conclusions as to the possibility of putting into operation of new and renovated industrial facilities;
- call to the administrative penalty of persons, found guilty of the infringement of laws and other legal acts, containing labor regulations, according to the procedures, set by the legislation of the Russian Federation, invite them to visit Labor Inspection in connection with the materials processed and submit conclusive evidence substantiating criminal charges of the said persons to law enforcement agencies, bring actions to court;
- appear as experts in courts, examining claims, concerning the infringement of laws and other legal acts, containing labor regulations, involving compensations for employee's health damages, brought at work.

In case of an appeal, submitted to the Labor Inspection by a trade union, an employee, or other person, on the issue, processed by the respective body, examining individual or collective labor disputes (except claims, already under court examination or issues with a court ruling), a state labor inspector, upon the disclosure of an infringement of the Labor Code or other legal acts, containing labor regulations, has the right to charge an employer with a binding directive. A court appeal against the directive can be submitted within ten days since the moment of obtaining of the said directive by an employer or his representative.

Article 358. Responsibilities of state labor inspectors.

While exercising supervising and controlling activity, state labor inspectors must abide by the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, as well as legal acts, regulating the activities of bodies and officials of the Federal Labor Inspection.

State labor inspectors must keep the secret, protected by law (state, official, commercial and other), which became known to them in the course of fulfillment of their duties and also after their vacation from the position, treat the source of every complaint against the drawbacks or infringements of laws and other legal acts, containing labor regulations as strictly confidential, refrain from informing an employer of the claimant, in case the inspection is substantiating on his claim and the claimant expressly wishes that his employer is not to be informed of the source of claim.

Article 359. Independence of state labor inspectors.

While exercising their rights and duties, state labor inspectors are authorized representatives of the State and are therefore State-protected, acting independently of the state bodies and its officials, abiding only by the Constitution of the Russian Federation, federal laws and other legal acts.

Article 360. Procedure of inspection of organizations.

The procedure of inspection by the officials and the bodies of the Federal Labor Inspection is set in accordance with the conventions of the International Labor Organization on the issues of labor inspection, ratified by the Russian Federation, this Code, other federal laws and by the decrees of the government of the Russian Federation and other legal acts.

State labor inspectors, exercising state supervision and control over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, inspect any organizations on the territory of the Russian Federation, irrespective of their legal forms and categories of property.

While carrying out the inspection, the state labor inspector can notify of his presence an employer or his representative only if he considers such notification not harmful to the efficiency of the inspection.

Organizations of the Armed Forces of the Russian Federation, border protection forces, state security bodies, bodies of domestic affairs, other law enforcement agencies, penitentiary institutions and nuclear and defense industry organizations are subject to inspection checks, carried out according to a special procedure, which provides the following:

- admission for only these state labor inspectors, who were granted a special pass earlier;
- carrying out of inspection checks in a specified period of time;
- restriction on carrying out of inspection checks in the period of field days, maneuvers, announced periods of heightened alert or war.

Special procedure for carrying out of inspection checks is set according to federal laws and other legal acts.

Article 361. Appealing against verdicts of state labor inspectors

Appeals against verdicts of state labor inspectors can be submitted to their superior, the Labor Inspector-General of the Russian Federation and (or) to court. Verdicts of the Labor Inspector-General of the Russian Federation can be appealed against in court.

Article 362. Responsibility for the infringement of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations.

Heads and other officials of organizations, found guilty of infringement of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, are responsible in cases and according to the procedure, set by federal laws.

Article 363. Responsibility for the disturbance of activity of state labor inspectors

Persons, disturbing the implementation of the state supervision and control over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, not executing directives, charged, applying threats of violence or violent actions against

state labor inspectors, members of their families and property, are subjects to responsibility, set by federal laws.

Article 364. Responsibility of state labor inspectors

State labor inspectors are subjects to responsibility, set by federal laws for unlawful acts or hibernation.

Article 365 Cooperation of bodies of the Federal Labor Inspection with other bodies and organizations

Bodies of the Federal Labor Inspection implement their activities in cooperation with other federal bodies of supervision and control, persecutor's office, federal bodies of executive authority, bodies of executive authority of the subjects of the Russian Federation, bodies of local governments, trade unions (their associations), associations of employers and other organizations. Coordination of activity of bodies of state supervision and control and bodies of the public control, carried out by trade unions (their associations), relating to the observance of laws and other legal acts, containing labor regulations, is implemented by Federal Labor Inspection.

Article 366. State supervision over the observance of industrial works safety regulations

State supervision over the observance of labor safety regulations in selective industries and sites is implemented by a special body, responsible for the issues of mining and industrial control, authorized to supervise the observance of labor regulations in coal and ore-mining industry, mining-chemical, non-ore, oil and gas producing industries, chemical, metallurgical and oil and gas processing industries, as well as in field prospecting expeditions and crews and also in construction and exploitation of lifting installations, boilers and vessels, working under pressure, steam and hot water pipelines, facilities, relating to the production, transportation, storage and usage of gas and industrial explosive works.

In the course of performing of their duties, the staff of the special body acts independently and abides by law only.

Article 367. State electrical power control

State supervision over the measures, providing safe maintenance of electrical and heat emitting installations is implemented by a special body, responsible for electrical power control in the Russian Federation.

In the course of taking measures, listed in the first part of this Article, the staff of a special body, responsible for electrical power control, acts independently and abides by law only.

Article 368 State sanitary-epidemiological control

State sanitary-epidemiological supervision over the observance of sanitary-hygienic and anti-epidemiological standards and regulations is implemented by a special body, responsible for issues of sanitary-epidemiological control in the Russian Federation.

In the course of performing of supervision over the observance of standards and regulations, listed in the first part of this Article, the staff of a special body acts independently and abides by law only.

Article 369 State nuclear and radiation safety control.

State supervision over the observance of nuclear and radiation safety regulations is implemented by a special body, responsible for the issues of nuclear and radiation safety control in the Russian Federation.

Persons, implementing the supervision over nuclear and radiation safety, must inform employees and employers of the infringements of nuclear and radiation safety regulations in organizations currently under inspection check.

In the course of performing of supervision over nuclear and radiation safety, the staff of a special body acts independently and abides by law only.

CHAPTER 58. PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES BY TRADE UNIONS

Article 370. The right of trade unions to supervise over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations.

Trade unions have the right to supervise over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations by employers and their representatives.

In a week after being charged with the directive to eliminate infringements disclosed, employers must inform the respective trade union body of the results and measures taken.

For the purpose of implementation of the supervision over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, the all-Russian trade unions and their associations can establish legal and technical trade union labor inspections, authorized according to the provisions, approved by the all-Russian trade unions and their associations.

Interregional, as well as territorial alliance (association) of trade union organizations, acting on the territory of a subject of the Russian Federation, can establish legal and technical trade union labor inspections, effective on the provisions, approved in accordance with the provisions of the typical charter of the respective all-Russian trade union association.

Trade union labor inspectors, according to the procedures set, have the right to visit unhindered organizations, in which members of a given trade union or trade unions, forming part of an association, are employed, with the purpose of inspecting the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations, as well as compliance with the provisions of collective contract, agreement.

Trade union labor inspectors, persons, authorized to protect trade union labor conditions (trustees) have the right to:

- supervise over the observance of the Labor Code and other legal acts, containing labor regulations by employers;

- carry out independent expertise of work conditions and labor safety regulations provision;
- participate in investigation procedures of industrial accidents and professional diseases; obtain information from the heads and other officials of organizations, referring to the state of work conditions and labor protection, as well as to all industrial accidents and professional diseases;
- protect rights and interests of the members of the trade union in respect of compensation for employee's health damages, brought at work ;
- charge employers with the directives to stop works in cases of immediate threat for the life and health of employees;
- present employers with notations, pertaining to elimination of infringements of laws and other legal acts, containing labor regulations, binding in their action;
- check the state of work conditions and labor protection, as well as employer's fulfillment of provisions of collective contracts and agreements;
- participate as independent experts in the work of commissions, testing and approving the exploitation of industrial objects and production facilities;
- participate in the procedures of resolution of labor disputes , connected with the infringement of labor protection laws, conditions, provided by collective contracts and agreements, as well as with the alternation of work conditions;
- participate in the development of laws and other legal acts, containing labor regulations;
- participate in the development of drafts of labor protective bylaws and coordinate them according to the procedure, set by the government of the Russian Federation;
- petition respective bodies with charges referring to persons, guilty of infringement of laws and other legal acts, containing labor regulations and of concealment of industrial accidents.

Trade unions and their labor inspections, in the course of fulfillment of the said duties cooperate with the state bodies of supervision and control over the observance of laws and other legal acts, containing labor regulations.

Persons, authorized to protect trade union labor conditions (trustees) have the right to inspect the observance of labor protection regulations unhindered and present employers with notations, pertaining to elimination of infringements of labor protection regulations, binding in their action.

Article 371. Employer's decision, made considering the opinion of a trade union body.

Employer is making decisions with due consideration of the opinion of respective trade union body in cases, stipulated by this Code.

Article 372. The procedure of consideration of opinion of an elective trade union body, representing an organization employees' interests when approving local bylaws, containing labor regulations.

In cases, stipulated by this Code, employer submits a draft of a local bylaw, containing labor regulations and its substantiation to the elective trade union body, representing the interests of all or the majority of employees of a given organization, prior to making a decision.

Not later, than in five working days, after the obtainment of the said draft of local bylaw, the elective trade union body presents the employer with the motivated opinion, referring to the draft in written form.

In case the motivated opinion of the elective trade union body does not agree with the draft of a bylaw, or contains suggestions on its improvement, the employer can either agree with it, or must consult the elective trade union body with the purpose of arriving at mutually acceptable decision not later than in three days after the obtainment of the motivated opinion.

In case the decision is not reached, resulting disputes are entered on the records and the employer has the right to accept local bylaw, containing labor regulations, which can be appealed against in the respective state labor inspection or in court, while the elective trade union body has the right to initiate the procedure of a collective labor dispute, according to the procedure, set by this Code.

Upon the obtainment of a claim (statement) of the elective trade union body, state labor inspection must carry out the check not later than in a month after the obtainment of the claim and charge the employer with a binding directive, rendering the local bylaw ineffective in case any infringements are disclosed.

Article 373. The procedure of consideration of motivated opinion of an elective trade union body, in case of termination of labor contract, initiated by the employer

In case the decision is made, facilitating possible termination of labor contract in accordance with item 2, sub-item "b" of item 3 and item 5 of the Article 81 of this Code, with an employee, who is a member of a trade union, the employer submits a draft of an order, together with copies of document, substantiating such a decision to the respective elective trade union body.

The elective trade union body estimates the draft of the order and copies of documents in the period of seven working days and presents the employer with its motivated opinion in written form. The opinion, not presented in seven working days or unmotivated opinion is ignored by the employer.

In case the elective trade union body does not agree with the proposed decision of the employer, it consults the employer or his representative within three working days, with the results of consultations entered on the records. If the agreement of opinions is not reached after the consultations, the employer, after the expiry of the period of ten days since the day the draft of the order and copies of documents were submitted to the selective trade union body, has the right to make the final decision, which can be appealed against in the respective state labor inspection. State Labor Inspection processes the case of dismissal within ten days after the obtainment of the claim (statement), and in case of rendering it unlawful charges the employer with binding directive to restore the employee to his position, paying for the forced truancy.

Following the above described procedure does not deprive an employee or selective trade union body, representing his interests, the right to appeal against dismissal to the court. Equally the employer is not deprived of the right to appeal to the court against the directive of the state Labor Inspection.

The employer has the right to terminate labor contract not later than in a month after the obtainment of the motivated opinion of the selective trade union body.

Article 374. Guarantees for employees, members of elective trade union collegial bodies, who are fulltime workers.

Dismissal, initiated by the employer in compliance with item 2, sub-item "b" of item 3 and item 5 of the Article 81 of this Code, of heads (their deputies) of elective collegial bodies of an organization and its structural departments (no smaller than shops and equaling them), who are fulltime workers, is permissible, except in cases of standard dismissal procedure set, only with the consent of a superior elective trade union body, obtained in advance.

In case the superior elective trade union body is absent, the dismissal of said employees is carried out according to the procedure, set in Article 373 of this Code.

Members of elective trade union bodies, who are fulltime workers in any given organization, are subject to temporary relief from the fulfillment of their direct work duties as delegates of congresses and conferences, organized by trade unions and also for the purpose of participation in the work of elective trade union bodies.

Temporary relief conditions and the procedure of salary payout for the period of participation in actions listed, is defined by the provisions of a collective contract, agreement.

Article 375. Guarantees for fulltime trade union workers, elected to trade union bodies.

The employee, relieved from the fulfillment of his direct work duties in connection with his election to the trade union body of a given organization is granted his former work (position) in the same organization after the end of his office term. In case of unavailability of such work (position), he is provided with an equivalent work (position). If an employee refuses the work (position) proposed, his labor contract is terminated according to item 7 of the Article 77 of this Code.

In case of unavailability of granting an adequate work (position) within the same organization in case of its reorganization or in case of its liquidation, the average monthly salary of an employee is preserved either by a legal representative of a given organization or by the all-Russian (interregional) trade union during the period of employment search, but not more than for six months and in cases of training or retraining - for the period of up to a year.

The term of work of fulltime trade union workers, elected to an elective trade union body of a given organization makes a part of the overall duration of their general or special work length.

An employee, relieved from the fulfillment of his direct working duties in connection with his election to an elective body of a primary trade union organization, has the same labor rights, guarantees and privileges as other employees of an organization in compliance with the provisions of a collective contract.

Article 376. Labor rights guarantees for employees, members of an elective trade union body

Termination of a labor contract, initiated by an employer according to item 2, sub-item "b" of item 3 and item 5 of the Article 81 of this Code, with the head of an elective trade union body of a given organization and his deputies in two years period after the end of their office term is permissible only according to the procedure, set by the Article 374 of this Code.

Article 377. Obligations of an employer as to the provision of conditions, facilitating the activity of an elective trade union body

An employer must provide elective bodies of primary trade union organizations, working in a given organization, a room for holding meetings, storage of documents, as well as provide a location, accessible by all employees, for the placement of relevant information. All provisions are to be made free of charge.

In an organization with more than 100 employees, an employer provides an elective trade union body, working in the organization at least one room, equipped with central heating and electricity, as well as office appliances, means of communication and necessary bylaws. All the provisions are made free of charge. Other provisions, improving work conditions of said trade union bodies may be stipulated by the collective contract.

An employer, in compliance with the stipulations of the collective contract, can provide an elective trade union body with the right to use free of charge buildings, installations, accommodation facilities and other objects, either belonging to or rented by the employer, as well as recreational facilities, sporting and health centers, necessary for the organization and implementation of cultural and health caring activity, aimed at employees and members of their families. Trade unions have no right to charge fees for the use of these facilities by employees, non-members of said trade unions, higher than those set for the members of the said trade unions.

In cases, stipulated by a collective contract, an employer allocates financial funds of a primary trade union organization for the provision of cultural and health caring activity.

Provided with written statements of employees, the members of a trade union, an employer makes a free of charge monthly transfer of trade union fees, subtracted from the salaries of employees, to the account of a trade union organization. The procedure of fees transfer is set by the provisions of a collective agreement. An employer has no right to delay the transfer of the fees said.

In organizations, guided by collective contracts, or in these, falling within the sphere of trade (inter-trade) contracts, employers, provided with written statement of employees, non-members of a trade union, make a monthly transfer of funds, subtracted from the salaries of said employees, to the account of a trade union organization on conditions and according to the procedure, stipulated by collective contracts, trade (inter-trade) contracts.

Salary of the head of an elective trade union body of an organization can be paid on account of funds of the organization to the amount, set by the collective contract.

Article 378. Responsibility for the infringement of rights of trade unions

Persons, infringing the rights and guarantees of activity of trade unions bear responsibility in compliance with the federal law.

CHAPTER 59. PROTECTION OF LABOR RIGHTS BY EMPLOYEES THEMSELVES

Article 379. Forms of protection

Pursuing the purposes of labor rights protection, an employee can refuse to fulfill the work, not stipulated by the collective contract as well as to refuse the fulfillment of work, posing an immediate threat for his life and health, except in cases, stipulated by federal laws. In the period of refusal from the fulfillment of said work all the rights of an employee, stipulated by this Code, other laws and other legal acts are preserved.

Article 380. Employer's obligation not to block the protection of labor rights

An employer, employer's representatives have no right to block the protection of labor rights by employees themselves. Persecution of employees for the use of protection methods, allowed by law is forbidden.

CHAPTER 60. PROCESSING OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Article 381. The concept of an individual labor dispute

Individual labor dispute is a sum of unsolved differences between an employer and an employee, on issues, regarding the application of laws and other legal acts, containing labor regulations, as well as the application of collective contract, agreement or labor contract (including these, pertaining to setting or modifying individual labor conditions), of which a claim is submitted to the body, engaged in processing individual labor disputes.

Individual labor dispute is considered to be a dispute between an employer and a person, who stood in labor relations with the said employer earlier, as well as a person, wishing to enter into a labor contract with the employer, in case the employer refuses to enter such a contract.

Article 382. Bodies, engaged in processing of individual labor disputes

Individual labor disputes are processed by labor dispute commissions and by courts.

Article 383. The procedure of processing of labor disputes

The procedure of processing of labor disputes is regulated by this Code and other federal laws. The procedure of processing of labor disputes in court is farther defined by the civil procedural legislation of the Russian federation.

Factors, pertaining to the processing of individual labor disputes of selective categories of employees are set by federal laws.

Article 384. Formation of labor dispute commissions

Labor dispute commissions are formed on the initiative of employees and (or) employer from the representatives of employees and employer in equal numbers

Representatives of employees are elected to the labor dispute commission by the general meeting (conference) of employees of an organization or are delegated by the representative body of employees with subsequent approval by the general meeting (conference) of employees of an organization.

Representatives of an employer are appointed to the commission by the head of an organization.

By the resolution of the general meeting of employees, labor dispute commissions can be formed in structural departments of an organization. These commissions are formed and are working on the grounds, similar to those of labor dispute commissions of an organization. Departmental labor dispute commissions can process individual labor disputes within the frame of reference of these departments.

Labor dispute commission has a seal of its own. Organizational and technical provisions, facilitating the commission's activity are implemented by an employer.

Labor dispute commission elects a chairman and a secretary among its members.

Article 385. Frame of reference of labor dispute commissions

Labor dispute commission is a body, processing individual labor disputes, arising in organizations, with the exception of disputes, for which other processing procedure is set by this Code and other federal laws.

An individual labor dispute is processed by the labor dispute commission if an employee in the course of direct discussion with an employer did not solve the differences himself or with the participation of his representative.

Article 386. The period of appeal to the labor dispute commission

An employee can submit an appeal to the labor dispute commission in the period of three months, since the moment he learned or was supposed to learn about the infringement of his right.

In case the period set is missed due to considerate reasons, the labor dispute commission can restore the period and solve the dispute in essence.

Article 387. The procedure of processing of an individual labor dispute in the labor dispute commission

Employee's appeal, submitted to the labor dispute commission is subject to obligatory registration by the said commission.

Labor dispute commission must process an individual labor dispute in ten calendar days since the submission of an appeal by an employee.

The dispute is processed in the presence of the employee, who submitted an appeal, or his authorized representative. Processing of a dispute in the absence of an employee or his representative is permitted only by his written consent. If an employee or his representative fail to appear before the commission, the processing of the labor dispute is postponed. If an employee or his representative fail to appear before the commission for the second time with no considerate reasons, the

commission may cancel the processing at all, which fact does not deprive an employee of the right to appeal to the commission for the second time within the period, set by this Code.

Labor dispute commission has the right to summon witnesses and invite experts. On demand of the commission the head of an organization must provide the commission with all necessary documents in the period set.

Proceeding of the commission is considered legally competent if not less than a half of its members, representing employees and not less than a half of its members, representing an employer is present.

Proceedings of labor dispute commission are entered on the records, signed by the chairman of the commission or his deputy and stamped by the seal of the commission.

Article 388. Procedures for issue of a decision by the industrial disputes commission and the subject thereof

The Industrial Disputes Commission shall make a decision by secret ballot with a majority of votes being present at the meeting of members of the Commission.

The decision of the Industrial Disputes Commission shall include:

- name of organization (subdivision), full name, title, profession or specialty of the employee who referred to the Commission;
- dates of referring to the Commission and complaint hearing, the subject of a dispute;
- full names of members of the Commission and other persons appeared at the meeting;
- the subject of a decision and the grounds thereof (with reference to Law or any other Standard Act);
- the ballot results.

Duly notarized copies of the decision of the Industrial Disputes Commission shall be given to employee and manager within three days of the decision.

Article 389. Enforcement of decisions of the Industrial Disputes Commission

The decision of the Industrial Disputes Commission is subject to enforcement within three days upon expiration of ten days period provided for appeal.

In case of failure to enforce such decision in fixed time, the Industrial Disputes Commission shall issue to employee a certificate being a writ. The certificate shall not be issued if employee or employer applied in fixed time in order to refer the industrial dispute to the Court.

On the basis of the certificate issued by the Industrial Disputes Commission and submitted within three months of its receipt, the bailiff shall enforce the decision of the Industrial Disputes Commission compulsorily.

In the event that the employee fails to apply within the fixed three months with valid reasons, the Industrial Disputes Commission may reestablish this term.

Article 390. Appeal of a decision of the Industrial Disputes Commission`s and referring of an individual industrial dispute to the Court

In the event that the Commission fails to hear an individual industrial dispute within ten days, the employee shall be entitled to refer his complaint to the Court.

The decision of the Industrial Disputes Commission may be appealed at the court by the employee or the employer within ten days of issuing him a copy thereof.

In case of failure to do so within the fixed time with valid reasons, the court may reestablish the term and consider the subject of the individual industrial dispute.

Article 391. Settlement of individual industrial disputes at the court

The court shall hear individual industrial disputes upon claims by employee, employer or trade union protecting the interests of employees, in case that they disagree with the Commission`s decision, or where the employer refers to the court without his prior reference to the Commission, as well as upon the prosecutor`s claim in case of the decision being controversy to laws or other Standard Acts.

The following claims for individual industrial disputes shall be considered directly at the court:

- if a claim is submitted by the employee on reinstatement regardless of the grounds for termination of employment contract, on change of date or wording of the reason of dismissal, on re-engagement, on forced absence compensation or on wage difference while hired at a lower paid job;
- if a claim is submitted by the employer on indemnification by employee to organization, unless otherwise provided by federal statutes.

Other individual industrial disputes subject to hearing at the court directly:

- refusal to hire;
- disputes submitted by employees hired by employers - individuals on contractual basis;
- disputes submitted by persons allegedly discriminated.

Article 392. Terms of reference to the court for settlement of an individual industrial dispute

Employee has the right to refer to the court in order to have his dispute resolved within three months from the date where he became aware or should have become aware of the violation of his right, and for dismissal disputes - within one month of issuing him a copy of the dismissal order or a work-book.

Employer may refer to the court a dispute concerning indemnification by employee of the damage caused to organization within one year from the date of this damage being found.

If case of failure to do so within the terms stated herein with valid reasons, the court may reestablish them.

Article 393. Exempt of employees from legal expenses

Employees referring to the court with claims arising out of employment relations, shall be exempted from fees and legal expenses.

Article 394. Ruling on industrial disputes of dismissal and re-engagement

In case of finding dismissal or re-engagement being unfair, the employee shall be reinstated by the industrial tribunal.

The industrial tribunal shall rule on average wage payable to employee for his forced absence, or wage difference while him being hired at a lower paid job.

Upon employee's claim the industrial tribunal may limit itself to ruling on payment of such benefits in his favour.

Upon employee's complaint the industrial tribunal may decide to modify a wording of the grounds for dismissal as resignation on the basis of employee's own intent.

In case of acknowledging a wording of the grounds for dismissal being improper or controversy to law, the industrial tribunal shall be liable to modify it and state in the decision the reason of and the grounds for the dismissal strictly following the wording of this Code or any other federal statute.

In the event that an improper wording of a reason of dismissal in a work-book prevented from re-employment elsewhere, the court shall decide on payment to the employee of average wage for the time of forced absence.

In case of unlawful or unfair dismissal, or illegal re-engagement, the court may, upon employee's claim, decide on indemnification for moral damage caused to employee by such actions. The court shall determine the amount of a compensation.

Article 395. Satisfaction of money claims of the employee

Any money claims of employee, acknowledged by the industrial tribunal as warranted, shall be paid in the total amount.

Article 396. Enforcement of decisions on reinstatement

Decision on reinstatement of employee, dismissed unlawfully, on reinstatement in his previous job of employee re-engaged unlawfully, shall be subject to immediate enforcement. In case of delay by employer of enforcement of such decision, the respective body shall determine a payment to employee of average wage or wage difference for the whole period of such delay.

Article 397. Restriction on reclaim of sums paid upon the decision of industrial tribunals

In the event of the decision being cancelled under control, reclaim of sums, paid to employee upon such decision of industrial tribunals, shall be possible only provided the decision cancelled is based on false data or forged documents submitted by employee.

CHAPTER 61. CONSIDERATION OF COLLECTIVE INDUSTRIAL DISPUTES

Article 398. Main concepts

Collective industrial dispute is unsettled controversies between employees (their representatives) and employers (their representatives), concerning establishment and change of labour conditions (including a wage), conclusion, modification and performance of contracts, agreements, as well as relating to employer's refusal to consider the opinion of an elective representative unit of employees for adoption of acts, containing norms of the labour law, within organizations.

Conciliatory procedures are consideration of a collective industrial dispute for the purpose of its settlement through the Commission for Conciliation, mediation and/or at the industrial arbitration.

The beginning of a collective industrial dispute shall be the day of issue of the employer's (his representative) decision to decline employee's (their representatives) claims, in whole or in part, or failure by employer (his agent) to communicate a decision in accordance with the article 400 of this Code, and the date of producing a dispute report in the course of collective bargaining.

Strike is a temporary voluntary refusal of employees to perform their industrial liabilities (wholly or in part) for the purpose of settlement of a collective industrial dispute.

Article 399. Raise of claims by employees and their representatives

The right to raise claims shall be vested with employees and their representatives as defined by articles 29-31 of this Code.

Claims, raised by employees and/or representative unit of employees of organization (subsidiary, representative office or other separate structural subdivision) shall be approved at the respective meeting (conference) of employees.

The meeting of employees shall be deemed authorized provided there being present the majority of employees. The conference shall be deemed authorized provided there being present at least two thirds of elective delegates.

The employer shall be obliged to provide employees or their agents with required premises for the conduct of a meeting (conference) concerning raise of claims, and shall not prevent its conduct.

Claims of employees shall be made in writing and serviced to the Employer.

Claims of trade unions and their associations shall be raised and serviced to the respective parties to social partnership.

A written copy of claims may be forwarded to the Service for Settlement of Collective Industrial Dispute. In such case the Service shall be liable to verify as to whether the other party to collective industrial dispute has received the claims.

Article 400. Consideration of claims of employees, trade unions and their associations

Employers shall be liable to consider the received claims of employees.

The Employer shall notify a representative unit of employees of organization (subsidiary, representative office or other separate structural subdivision) of his decision in writing within three working days of the receipt of such claims.

The agents of employers (associations of employers) shall be liable to consider the claims forwarded by trade unions (their associations) and notify trade unions (their associations) of the adopted decision within a month of the receipt of such claims.

Article 401. Conciliatory procedures

The procedure of settlement of a collective industrial dispute includes the following steps: consideration of collective industrial dispute through the Commission for Conciliation, consideration of collective industrial dispute through mediation and/or at the Industrial Arbitration.

Consideration of collective industrial dispute through the Commission for Conciliation is a mandatory step. In case of failure to settle the collective industrial dispute through the Commission for Conciliation the parties shall refer to mediator and/or at the Industrial Arbitration.

Each party to a collective industrial dispute may refer at all times after the beginning of such dispute to the Service for Settlement of Collective Industrial Dispute for notifying registration of the dispute.

Neither party shall evade participation in conciliatory procedures.

The parties' agents, the Commission for Conciliation, mediator, the Industrial Arbitration, the aforesaid Service shall use every possibility provided by laws in order to settle the arisen collective industrial dispute.

Conciliation procedures are to be held within the times stipulated by this Code.

If necessary, the times, provided for the conduct of conciliation procedures, may be prolonged upon agreement of the parties to collective industrial dispute.

Article 402. Consideration of a collective industrial dispute through the Commission for Conciliation

The Commission for Conciliation shall be formed within a period of up to three working days of the beginning of collective industrial dispute. The decision on formation of the Commission shall be produced as the respective order (bylaw) of employer and the decision of employees' agent.

The Commission for Conciliation shall be formed of parties' agents on equal rights basis.

Parties to collective industrial dispute shall not evade the establishment of the Commission for Conciliation and participation in its work.

The Employer shall set up all requisite conditions for the work of the Commission for Conciliation.

The Industrial Arbitration shall consider the parties' claims; receive the required papers and information, pertaining to such dispute; inform, if necessary, the state and local authorities of possible social consequences of a collective industrial dispute; make recommendations on the subject of a collective industrial dispute.

Written recommendations of the Industrial Arbitration concerning settlement of collective industrial dispute shall be given to the parties involved.

Article 405. Guarantees pertaining to settlement of collective industrial dispute

Members of the Commission for Conciliation, industrial arbitrators, while considering collective industrial dispute, shall be relieved from their principal employment with their average wage being reserved, for a period of not more than three months in one year.

Agents of employees, their associations participating in a settlement of collective industrial dispute, shall not be, for the period of such settlement, subject to any disciplinary punishment, re-engaged or dismissed upon the employer's initiative without prior consent of the authorizing body.

Article 406. Evasion of conciliatory procedures

In case of evasion by either party of participation in the formation or the work of the Commission for Conciliation, the collective industrial dispute shall be referred for consideration to the Industrial Arbitration.

In case of employer's evasion of formation of the Industrial Arbitration and refusal to perform its recommendations, employees may call a strike.

Formation of the Industrial Arbitration is mandatory in organizations where strikes are being banned or restricted by law.

Article 407. Participation of the Service for Settlement of Collective Industrial Disputes in resolving collective industrial disputes

The Service for Settlement of Collective Industrial disputes is a system of state authorities (subdivisions), which are formed as part of the federal executive body of labour, the respective executive bodies of the subjects of the Russian Federation and local governments. It is designed to assist in settlement of collective industrial dispute through conciliatory procedures and participation in them.

The Service for Settlement of Collective Industrial disputes:

- provides notifying registration of collective industrial disputes;
- verifies, where necessary, authorities of agents of the parties to collective industrial dispute;
- produces a list of industrial arbitrators;
- carries on training of industrial arbitrators majoring in settlement of collective industrial disputes;
- reveals and abstracts reasons and background conditions resulting in collective industrial disputes, makes proposals on their elimination;

- grants systematical assistance to the parties to collective industrial dispute throughout the whole process of settlement of such dispute;
- provides financial assistance to conciliatory procedures in accordance with established procedures;
- arranges for settlement of collective industrial disputes in cooperation with agents of employees and employers, state and local governments.

The employees of the Service for Settlement of Collective Industrial Disputes have the right, upon presentation of appropriate certificate, of unimpeded visit of a work area pertaining to the dispute (subsidiary, representative office or any other separate structural subdivision) for the purpose of settlement of a collective industrial dispute, finding and elimination of reasons giving birth to such disputes.

Article 408. Agreement in the course of settlement of a collective industrial dispute

Agreement reached by the parties to collective industrial dispute in the course of settlement of such dispute, is to be made in writing and shall be binding for the parties to collective industrial dispute. The performance thereof shall be monitored by parties to the collective industrial dispute.

Article 409. Strike right

Pursuant to the article 37 of the Constitution of the Russian Federation, employees have a strike right as a way of settlement of collective industrial disputes.

If conciliatory procedures failed to settle a collective industrial dispute or the employer evades conciliatory procedures, or to perform the agreement reached in the course of the settlement of a collective industrial dispute, employees or their representatives shall be entitled to start a strike.

Participation in a strike is voluntary. No individual can be coerced to participate or to refuse to participate in a strike.

Individuals, coercing employees to participate or to refuse to participate in a strike, shall be subject to disciplinary, administrative, or criminal punishment, as provided herein or any other federal statutes.

Agents of employers shall not be entitled to begin a strike or to participate in it.

Article 410. Calling a strike

The decision of calling a strike shall be made at the meeting (conference) of employees of organization (subsidiary, representative office, other separate structural subdivision) upon proposal submitted by duly authorized unit of employees. The decision of calling a strike, adopted by trade union (trade union association), shall be approved for each organization by the meeting (conference) of employees of such organization.

The meeting (conference) of employees shall be deemed authorized provided there being present at least two thirds of the total number of employees (conference delegates).

The employer shall provide for premises and set up necessary conditions for the conduct of a meeting (conference) of employees and shall not prevent its conduct.

The decision shall be deemed adopted provided it has at least half of the votes appeared at the meeting (conference). In case of failure to conduct a meeting (to call a conference) of employees, the representative unit of employees shall have the right to approve its decision by collecting signatures with more than half of employees in support of a strike.

After five calendar days of the work of the Commission for Conciliation, a one-hour warning strike may be announced once, and the employer shall be given a three days' written notice.

During the warning strike the head unit shall provide for the minimum of required accomplishments (services) in accordance with this Code.

The employer shall be given a written notice of a future strike not later than ten calendar days in advance.

The decision of calling a strike shall incorporate the following:

- list of differences of the parties to collective industrial dispute being a ground for calling and conduct of a strike;
- date and time of the beginning of a strike, its presumable length and number of participants;
- name of a head unit, list of employees agents, authorized to participate in conciliatory procedures;
- proposals on the minimum of required accomplishments (services) to be carried out within an organization, subsidiary, other separate structural subdivision during the strike period.

The Employer shall give a strike notice to the Service for Settlement of Collective Industrial Disputes.

Article 411. Head striking unit

The strike shall be led by the representative unit of employees.

The head striking unit shall be entitled to call a meeting (conference) of employees, to receive from employer any information regarding the interests of employees, to have experts make conclusions concerning disputed issues.

The head striking unit has the right to suspend a strike. Reconsidering the dispute by the Commission for Conciliation or at the Court is not required for resuming a strike. The employer and the Service for Settlement of Collective Industrial Disputes should be notified of resuming a strike not later than three working days in advance.

Article 412. Parties liabilities in the course of a strike

During the strike period the parties to a collective industrial dispute shall be liable to continue the settlement of such dispute through the conduct of conciliatory procedures.

The Employer, executive bodies, local governments and the head striking unit shall be liable to take all possible measures in order to provide for public order, property safety of organization (subsidiary, representative office, other separate structural subdivision) and employees during the strike period, as well as for the work of the machinery and equipment, which being suspended threaten to people's life and health.

List of the minimum of required accomplishments (services) in organizations, subsidiaries, representative offices, whose activities are connected with people's safety, health support and essential public interests, shall be produced and approved in each branch (sub-branch) of economy by federal executive body authorized for coordination and governing of activities in the respective branch (sub-branch) of economy, according to agreement with the respective Russian National Trade Union. In case there being existing several Russian National Trade Unions in any branch (sub-branch) of economy, a list of the minimum of required accomplishments (services) shall be approved upon agreement with each of the Russian National Trade Unions existing in the branch (sub-branch) of economy. Procedures of producing and approval of the minimum of required accomplishments (services) shall be determined by the Government of the Russian Federation.

The executive body of the subject of the Russian Federation shall produce and approve, on the basis of lists of the minimum of required accomplishments (services), produced and approved by the respective federal executive bodies, upon agreement with the respective territorial associations of trade union organizations (trade unions associations), territorial lists of the minimum of required accomplishments with the specification of the content and determination of the minimum of required accomplishments (services) in the territory of the respective subject of the Russian Federation.

The minimum of required accomplishments (services) in organization, subsidiary, representative office shall be determined upon agreement of the parties to collective industrial dispute in conjunction with a local government, on the basis of lists of the minimum of required accomplishments (services) within five days of the decision on calling a strike. The inclusion of any type of accomplishments (services) into the minimum list, shall be justified by the fact of threat to civilians health or life. The minimum of required accomplishments (services) shall not include accomplishments (services) which are not provided in the respective lists of the minimum of required accomplishments (services).

In case of failure to achieve agreement, the minimum of required accomplishments (services) in organization (subsidiary, representative office) shall be determined by the executive body of the subject of the Russian Federation.

The decision of such body to establish the minimum of required accomplishments (services) for organization, subsidiary, representative office, can be appealed by the parties to collective industrial dispute.

In case of failure to provide for the minimum of required accomplishments (services) the strike shall be acknowledged unlawful.

Article 413. Unlawful strikes

Pursuant to the article 55 of the Constitution of the Russian Federation the following strikes shall be deemed unlawful and not permissible:

- a) during the period of military or emergency situations or special procedures in accordance with the legislation on emergency situation; in the bodies and organizations of the Armed Forces of the Russian Federation, military, militarized or other formations and organizations providing for the country defense, State safety, repair-rescuing, search-rescuing, and anti-fire operations, prevention or elimination of the Acts of God and emergency situations; in law enforcement bodies; in organizations dealing with highly hazardous facilities or machinery, at ambulance stations of first medical aid;
- b) in the bodies of essential public services (energy, heating, water, gas supply, air-, railway and water transport) in case if the conduct of strike threatens to the country's defense and safety and to life and health of its people.

The strike right may be limited by the federal statute.

The strike shall be unlawful if it was announced without considering the terms, procedures, and requirements of collective industrial dispute, stipulated herein.

The decision of acknowledgement of a strike being unlawful shall be adopted by supreme courts of republics, territorial, regional courts, municipal federal courts, courts of autonomous regions and circuits upon employer's or prosecutor's claim.

Award of a court shall be communicated to employees through the head striking unit which shall immediately inform of it the strike participants.

Once adopted, the award which acknowledges the strike being unlawful, is subject to immediate enforcement. Employees shall terminate the strike and return to work not later than the day after the issue of a copy of such award to the head striking unit.

In case of a direct threat to life and health of people, the court shall be entitled to adjourn the non started strike for the period of up to 30 days, in case of a strike in progress - to suspend it for the same period.

In cases of vital importance for the interests of the Russian Federation or parts of its territory, the Government of the Russian Federation shall be entitled to suspend a strike until the issue of award by the respective court, but not more than for ten calendar days.

In cases where a strike cannot be conducted subject to Parts I and II of this Article, the decision on a collective industrial dispute shall be issued by the Government of the Russian Federation within a ten days period.

Article 414. Guarantees and legal conditions of employees in connection with the conduct of a strike

Participation of employee in a strike may not be considered as breach of labour discipline or ground for the employment contract dissolution, except for cases of non-fulfillment of the liability to terminate a strike in accordance with part six article 413 of this Code.

It is forbidden to apply towards participating employees measures of disciplinary punishment, except for cases provided in the part six article 413 of this Code.

Employees shall have their employments and positions reserved throughout the strike period.

Employer shall have the right not to pay wages to employees during the strike period, except for employees engaged in fulfilling the mandatory minimum of accomplishments (services).

Any collective contract, agreement or agreements, reached during the settlement of a collective industrial dispute, may provide for compensation due to participating employees.

Non participating employees, however unable to do their work because of the strike and having stated in writing the beginning of a work stoppage, shall be paid compensation on the basis of no fault of employee, in the amount stipulated herein. Employer shall be entitled to re-engage these employees in accordance with the procedures established herein.

Any collective contract, agreement or agreements reached in the course of the settlement of collective industrial dispute, may provide for a more advantageous benefit to non participating employees than as stipulated in this Code.

Article 415. Lockout ban

Lockout (dismissal of employees on the employer's initiative in connection with their participation in the collective industrial dispute or strike) shall be banned throughout the period of settlement of a collective industrial dispute, including the conduct of a strike.

Article 416. Responsibility for conciliatory procedures evasion and non-performance of agreement reached as outcome of a conciliatory procedure

Employer's agents evading receipt of employees claims and participation in conciliatory procedures, including their failure to provide for premises for the conduct of a meeting (conference) concerning issue of claims, strike announcement, or preventing its conduct, shall be subject to disciplinary punishment in accordance with this Code, or to any administrative punishment as provided in the statutes of the Russian Federation on administrative infractions.

Agents of employer and employees being in fault of non-fulfillment of liabilities of agreement reached through conciliatory procedures, shall be subject to administrative punishment as established by statutes of the Russian Federation on administrative infractions.

Article 417. Responsibility of employees for unlawful strikes

Employees who have started a strike or failed to terminate it the day after the head striking unit was notified of the enacted award acknowledging the strike being unlawful, or adjournment or suspension of the strike, may be subject to disciplinary punishment for infringement of employment discipline.

The representative unit of employees, which called and failed to terminate the strike thereafter, shall be liable to indemnify for losses incurred by employer due to the strike at its own expense and in the amount determined by the court.

Article 418. Keeping documentation during settlement of a collective industrial dispute

Actions of the parties to collective industrial dispute, or agreements and recommendations being taken and adopted in relation to settlement of such dispute, shall be produced as a protocol by agents of the parties to collective industrial dispute, conciliatory committees, the head striking unit.

CHAPTER 62. RESPONSIBILITY FOR BREACH OF THE LABOUR LEGISLATION AND OTHER STANDARD ACTS OF THE LABOUR LAW

Article 419. Responsibility classification for breach of the labour legislation and other standard acts of the labour law

Persons who have violated labour legislation and other normative acts containing labour law provisions are held responsible according to the disciplinary provisions contained in the present Code, as well as in accordance to the relevant provisions of the civil, administrative and criminal legislation.

PART SIX

SECTION XIV. FINAL PROVISIONS

Article 420. Terms of enactment of the present code

This Code shall come into effect on 1 February 2002.

Article 421. Procedures and terms of introducing the wage floor provided in the part one of the article 133 of this Code

Procedures and terms of introducing the wage floor provided in the part one of the article 133 of this Code shall be determined by federal statute.

Article 422. Acknowledgement of select Standard Acts as ineffective

To acknowledge ineffective from 1 February 2002:

- The Labour Code of the RSFSR, approved by the Law of the RSFSR, "On approval of the Labour Code of the RSFSR" (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1971, No. 50, art. 1007) of 9 December 1971;
- Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On mode of putting the Labour Code of the RSFSR into effect" (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1972, No. 12, art. 301) of 15 March 1972;
- Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On alteration of the article 240 of the Labour Code of the RSFSR" (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1973, No. 39, art. 825) of 20 September 1973;
- Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR making some alterations and additions to the existing laws of the RSFSR" (Vedomosti of the Supreme Council, 1973, No. 51, art.

- 1110) of 19 December 1973 in the part of approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On alteration of the article 240 of the Labour Code of the RSFSR" of 20 September 1973;
- Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 23 July 1974 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1974, No. 30, art. 806);
 - Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR making some alterations and additions to the existing laws of the RSFSR" of 2 August 1974 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1974, No. 32, art. 854) in the part of approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 23 July 1974;
 - Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 30 December 1976 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1977, No. 1, art. 1);
 - Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR making some alterations and additions to the existing laws of the RSFSR" of 20 July 1977 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1977, No. 30, art. 725) in the part of approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 30 December 1976;
 - Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations to the article 31 of the Labour Code of the RSFSR" of 15 January 1980 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1980, No. 3, art. 68);
 - Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR on making alterations and additions to some Standard Acts of the RSFSR" of 26 March 1980 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1980, No. 14, art. 352) in the part of approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations to the article 31 of the Labour Code of the RSFSR" of 15 January 1980;
 - Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 12 August 1980 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1980, No. 34, art. 1063);
 - Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR on making alterations and additions to the Criminal, Procedural Criminal and Civil procedural codes of the RSFSR, to the Labour Code of the RSFSR" of 20 November 1980 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1980, No. 48, art. 1597) in the part of approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 12 August 1980;
 - Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations to the Labour Code of the RSFSR" of 19 November 1982 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1982, No. 47, art. 1725);
 - Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR on making alterations and additions to some Standard Acts of the RSFSR" of 1 December 1982 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1982, No. 49, art. 1830) in the part of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations to the Labour Code of the RSFSR" of 19 November 1982;
 - Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 20 December 1983 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1983, No. 51, art. 1782);

- Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR on making alterations and additions to some legislative acts of the RSFSR" of 6 January 1984 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1984, No. 2, art. 73) in the part of approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 20 January 1983;
- Paragraph 1 of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to some Standard Acts of the RSFSR" of 18 January 1985 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1985, No. 4, art. 117);
- Section IV of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to some Standard Acts of the RSFSR" of 28 May 1986 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1986, No. 23, art. 638);
- Paragraph 1 of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On some alteration of procedures concerning payment of infant allowances" of 19 November 1986 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1986, No. 48, art. 1397);
- Article 2 of the Act of the RSFSR "On making alterations and additions to some Standard Acts of the RSFSR" of 7 July 1987 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1987, No. 29, article 1060);
- Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 29 September 1987 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1987, No. 40, art. 1410);
- Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR" of 30 October 1987 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1987, No. 45, art. 1553) in the part of the approval of the Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of RSFSR" of 29 September 1987;
- Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 5 February 1988 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1988, No. 6, art. 168);
- Edict of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 31 March 1988 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1988, No. 14, art. 395);
- Act of the RSFSR "On approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR on making alterations and additions to some Standard Acts of the RSFSR" of 20 April 1988 (Vedomosti of the Supreme Council of the RSFSR, 1988, No. 17, art. 541) in the part of approval of Edicts of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR of 5 February 1988 and "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 31 March 1988;
- Act of the RSFSR No. 1028-I "On social protection increase for workers" of 19 April 1991 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the RSFSR and the Supreme Council of the RSFSR, 1991, No. 17, art. 506);
- Resolution of the Supreme Council of the RSFSR No .1029-I "On enforcement procedures for the Act of the RSFSR "On social protection increase for workers" of 19 April 1991 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the RSFSR and the Supreme Council of the RSFSR, 1991, No. 17, art. 507);

- Article 3 of the Act of the RSFSR No. 1991-I "On the minimum remuneration increase" of 6 December 1991 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies and the Supreme Council of the RSFSR, 1991, No. 51, art. 1797);
- Act of the Russian Federation No. 2502-I "On making alterations to the Labour Code of the RSFSR" of 12 March 1992 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the Russian Federation and the Supreme Council of the Russian Federation, 1992, No. 14, art. 712);
- Act of the Russian Federation No. 3543-I "On making alterations and additions to the Labour Code of the RSFSR" of 25 September 1992 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the Russian Federation and the Supreme Council of the Russian Federation, 1992, No. 41, art. 2254);
- Act of the Russian Federation No. 4176-I "On making the addition to the article 65 of the Labour Code of the Russian Federation" of 22 December 1992 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the Russian Federation and the Supreme Council of the Russian Federation, 1993, No. 1, art. 16);
- Article 5 of the Act of the Russian Federation No. 4693-I "On the minimum remuneration" of 30 March 1993 (Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the Russian Federation and the Supreme Council of the Russian Federation, 1993, No. 16, art. 553);
- Paragraph 2 article 1 of the Federal Statute No. 10-?? "On making alterations and additions to some Standard Acts of the Russian Federation in connection with adoption of the Act of the Russian Federation "On serviceman status" of 27 January 1995 (The Statute Book of the Russian Federation, 1995, No. 5, art. 346);
- Federal Statute No. 14-?? "On making alterations to the article 1631 of the Labour Code of the Russian Federation" of 15 February 1995 (The Statute Book of the Russian Federation, 1995, No. 8, art. 599);
- Article 1 of the Federal statute No. 109-?? "On making alterations and additions to the Labour Code of the Russian Federation, Foundations of the legislation of the Russian Federation on labour protection, the Code of the RSFSR on administrative infractions and the Criminal Code of the RSFSR" of 18 July 1995 (The Statute Book of the Russian Federation, 1995, No. 30, art. 2865);
- Article 1 of the Federal statute No. 152-?? "On making alterations and additions to some Standard Acts of the Russian Federation in connection with adoption of the Federal statute "On welfare to citizens with infants" of 24 August 1995 (The Statute Book of the Russian Federation, 1995, No. 35, art. 3504);
- Federal Statute No. 182-?? "On making alterations and additions to the Labour Code of the Russian Federation" of 24 November 1995 (The Statute Book of the Russian Federation, 1995, No. 48, art. 4564);
- Federal Statute No. 131-?? "On making alterations and additions to the Labour Code of the Russian Federation" of 24 November 1996 (The Statute Book of the Russian Federation, 1996, No. 49, art. 5490);
- Federal Statute No. 59-?? "On making alterations and additions to the article 213 of the Labour Code of the Russian Federation" of 17 March 1997 (The Statute Book of the Russian Federation, 1997, No. 12, art. 1382);
- Federal statute No. 69-?? "On making alterations and additions to the article 15 of the Labour Code of the Russian Federation" of 6 May 1998 (The Statute Book of the Russian Federation, 1998, No. 19, art. 2065);
- Paragraph 1 article 30 of the Federal statute No. 125-?? "On mandatory social insurance against accidents on a work area and occupational diseases" of 24

- July 1998 (The Statute Book of the Russian Federation, 1998, No. 31, art. 3803);
- Federal statute No. 139-?? "On making alterations and additions to the article 235 of the Labour Code of the Russian Federation" of 31 July 1998 (The Statute Book of the Russian Federation, 1998, No. 31, art. 3817);
- Federal statute No. 84-?? "On making alterations and additions to the Labour Code of the Russian Federation" of 30 April 1999 (The Statute Book of the Russian Federation, 1999, No. 18, art. 2210);
- Article 1 Federal statute No. 151-?? "On making the addition to the article 251 of the Labour Code of the Russian Federation and the addition by the article 231 of the Act of the Russian Federation "On public guarantees and compensations to persons working and living in the regions of the Extreme North and the districts being equal thereto" of 27 December 2000 (The Statute Book of the Russian Federation, 2001, No. 1, art. 3);
- Federal statute No. 2-?? "On making the addition to the article 65 of the Labour Code of the Russian Federation" of 18 January 2001 (The Statute Book of the Russian Federation, 2001, No. 4, art. 274);
- Federal statute No. 90-?? "On making the alteration to the article 168 of the Labour Code of the Russian Federation" of 10 July 2001 (The Statute Book of the Russian Federation, 2001, No. 29, art. 2945).

Other statutes and Standard Acts existing in the territory of the Russian Federation are subject to harmonization with the present Code.

Article 423. Application of some statutes and other Standard Acts

Until harmonization of statutes and other Standard Acts existing in the territory of the Russian Federation with the present Code, the statutes and other Standard Acts of the Russian Federation as well as Standard Acts of the former Soviet Union, existing in the territory of the Russian Federation within the limits and under the terms, provided in the Constitution of the Russian Federation, the resolution of the Supreme Council of the RSFSR No. 2014-I "On ratification of the Treaty of establishment of the Commonwealth of Independent States" of 12 December 1991, are applicable insofar as they do not contravene to this Code.

The Standard Acts of the President of the Russian Federation, the Government of the Russian Federation published prior to enactment of this Code, and the resolutions of the Government of the USSR, applicable in the territory of the Russian Federation, concerning the issues which, subject to this Code, may be governed by federal statutes only, are valid until enactment of the respective federal statutes.

Article 424. Application of this Code in legal relations arisen prior to and after enactment thereof

This Code shall be applicable in legal relations arisen after the enactment of the Code.

In the event that any legal relations have arisen prior to its enactment, this Code shall be applicable to such rights and liabilities as may arise after its enactment.

*President
of the Russian Federation
V.Putin*

*Moscow, the Kremlin
30 December 2001
No. 197-FZ*

International Labour Organization
NATLEX database
Disclaimer
infonorm@ilo.org