|  |
| --- |
|  |
| “Rusya Federasyonu İş Kanunu” tarih: 30.12.2001 N 197-FZ  (19.12.2022 tarihinde değiştirildiği gibi) (değiştirilmiş ve eklenmiş hali, 01.03.2023 tarihinden itibaren geçerli) |
| [ConsultantPlus](https://www.consultant.ru) tarafından sağlanmıştır [**www.consultant.ru**](https://www.consultant.ru)  Kaydetme tarihi: 28.03.2023 |

|  |  |
| --- | --- |
| 30 aralık 2001 | N 197-FZ |

RUSYA FEDERASYONU İŞ KANUNU

Tasdik

Devlet Duması

21 aralık 2001

Onaylandı

Federasyon Konseyi

26 aralık 2001

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Değişen belgelerin listesi  (rev. 24.07.2002 tarihli 57-FZ Nolu , 97 tarihli 119FZ Nolu Federal kanunları)  25.07.2002 [N 116-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=198218&date=28.03.2023&dst=100106&field=134), 30.06.2003 [N 86-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201315&date=28.03.2023&dst=100480&field=134), 27.04.2004 [N 32-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47604&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  22.08.2004 [N 122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105533&field=134), 29.12.2004 [N 201-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=50993&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 09.05.2005 [N 45-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201316&date=28.03.2023&dst=100208&field=134),  30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 18.12.2006 [N 232-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201712&date=28.03.2023&dst=100558&field=134), 30.12.2006 [N 271-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430625&date=28.03.2023&dst=100227&field=134),  20.04.2007 [N 54-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=69233&date=28.03.2023&dst=100018&field=134), 21.07.2007 [N 194-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421033&date=28.03.2023&dst=100072&field=134), 01.10.2007 [N 224-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=71419&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  18.10.2007 [N 230-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421034&date=28.03.2023&dst=100294&field=134), 01.12.2007 [N 309-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=140580&date=28.03.2023&dst=100181&field=134), 28.02.2008 [N 13-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75176&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  22.07.2008 [N 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420996&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 23.07.2008 [N 160-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420993&date=28.03.2023&dst=100498&field=134), 25.12.2008 [N 280 FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=132709&date=28.03.2023&dst=100155&field=134)  25.12.2008 [N 281-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420937&date=28.03.2023&dst=100204&field=134), 30.12.2008 [N 309-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=300837&date=28.03.2023&dst=100370&field=134), 30.12.2008 [N 313-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209761&date=28.03.2023&dst=100102&field=134),  07.05.2009 [N 80-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=87575&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 17.07.2009 [N 167-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=89550&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 24.07.2009 [N 206-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=89868&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  24.07.2009 [N 213-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422063&date=28.03.2023&dst=101363&field=134), 10.11.2009 [N 260-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=140488&date=28.03.2023&dst=100050&field=134), 25.11.2009 [N 267-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201503&date=28.03.2023&dst=100053&field=134),  27.07.2010 [N 227-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201688&date=28.03.2023&dst=100250&field=134), 23.12.2010 [N 387-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=108354&date=28.03.2023&dst=100015&field=134), 29.12.2010 [N 437-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405918&date=28.03.2023&dst=100059&field=134),  17.06.2011 [N 146-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=115340&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 01.07.2011 [N 169-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389810&date=28.03.2023&dst=100335&field=134), 18.07.2011 [N 238-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=116979&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  18.07.2011 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101076&field=134), 18.07.2011 [N 243-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=116984&date=28.03.2023&dst=100102&field=134), 19.07.2011 [N 248-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=222061&date=28.03.2023&dst=100340&field=134),  07.11.2011 [N 303-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209756&date=28.03.2023&dst=100036&field=134), 07.11.2011 [N 305-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201407&date=28.03.2023&dst=100113&field=134), 21.11.2011 [N 329-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404446&date=28.03.2023&dst=100252&field=134),  22.11.2011 [N 334-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122005&date=28.03.2023&dst=100007&field=134), 28.11.2011 [N 337-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173386&date=28.03.2023&dst=100280&field=134), 30.11.2011 [N 353-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122334&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  07.12.2011 [N 417-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149972&date=28.03.2023&dst=100035&field=134), 29.02.2012 [N 16-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201420&date=28.03.2023&dst=100013&field=134), 01.04.2012 [N 27-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=127885&date=28.03.2023&dst=100011&field=134),  23.04.2012 [N 35-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128810&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 28.07.2012 [N 136-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=133267&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 12.11.2012 [N 188-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=137649&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  03.12.2012 [N 231-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404375&date=28.03.2023&dst=100092&field=134), 03.12.2012 [N 234-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421031&date=28.03.2023&dst=100012&field=134), 03.12.2012 [N 236-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=192022&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  29.12.2012 [N 280-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=140075&date=28.03.2023&dst=100012&field=134), 05.04.2013 [N 58-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144638&date=28.03.2023&dst=100048&field=134), 05.04.2013 [N 60-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321548&date=28.03.2023&dst=100011&field=134),  07.05.2013 [N 95-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=146014&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 07.05.2013 [N 99-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219801&date=28.03.2023&dst=100051&field=134), 07.05.2013 [N 102-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404442&date=28.03.2023&dst=100061&field=134),  07.06.2013 [N 108-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391666&date=28.03.2023&dst=100474&field=134), 07.06.2013 [N 125-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=147235&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 02.07.2013 [N 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=148468&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  02.07.2013 [N 162-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172543&date=28.03.2023&dst=100047&field=134), 02.07.2013 [N 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101306&field=134), 23.07.2013 [N 204-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149650&date=28.03.2023&dst=100020&field=134),  25.11.2013 [N 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100898&field=134), 28.12.2013 [N 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100181&field=134), 02.04.2014 [N 50-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161212&date=28.03.2023&dst=100013&field=134),  02.04.2014 [N 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), 02.04.2014 [N 56-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161211&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 05.05.2014 [N 116-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=162598&date=28.03.2023&dst=100061&field=134),  04.06.2014 [N 145-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340338&date=28.03.2023&dst=100208&field=134), 28.06.2014 [N 199-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=164853&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 21.07.2014 [N 216-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201405&date=28.03.2023&dst=100639&field=134),  04.11.2014'ten [N 333-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=170488&date=28.03.2023&dst=100013&field=134), 24.11.2014 [N 358-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189582&date=28.03.2023&dst=100014&field=134), 01.12.2014 [N 409-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  22.12.2014 [N 432-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221697&date=28.03.2023&dst=100116&field=134), 22.12.2014 [N 443-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) , 29.12.2014 [N 457-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201550&date=28.03.2023&dst=100328&field=134),  31.12.2014 [N 489-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173120&date=28.03.2023&dst=100041&field=134), 31.12.2014 [N 519-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420984&date=28.03.2023&dst=100044&field=134) 06.04.2015 [N 82-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389797&date=28.03.2023&dst=100039&field=134),  02.05.2015 [N 122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=178864&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) , 08.06.2015 [N 152-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=180746&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) , 29.06.2015 [N 200-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=181826&date=28.03.2023&dst=100008&field=134)  29.06.2015 [N 201-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=181824&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 13.07.2015 [N 230-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182631&date=28.03.2023&dst=100096&field=134), 13.07.2015 [N 233-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420979&date=28.03.2023&dst=100174&field=134),  13.07.2015 [N 237-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182615&date=28.03.2023&dst=100025&field=134), 13.07.2015 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182626&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 05.10.2015 [N 285-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404444&date=28.03.2023&dst=100027&field=134),  29.12.2015 [N 391-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221582&date=28.03.2023&dst=100269&field=134) , 30.12.2015 [N 434-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=191479&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) 01.05.2016 [N 132-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=197425&date=28.03.2023&dst=100034&field=134)  03.07.2016 [N 236-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405760&date=28.03.2023&dst=100299&field=134), 03.07.2016 [N 239-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 03.07.2016 [N 272-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388539&date=28.03.2023&dst=100032&field=134)  03.07.2016 [N 305-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=310107&date=28.03.2023&dst=100194&field=134), 03.07.2016 [N 347-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 03.07.2016 [N 348-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200723&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  01.05.2017 [N [84-FZ , 28.12.2016 N 505-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216065&date=28.03.2023&dst=100024&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404221&date=28.03.2023&dst=100029&field=134) , 18.06.2017 [N 125-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=218170&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) ,  01.07.2017 [N 132-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219033&date=28.03.2023&dst=100021&field=134), 01.07.2017 [N 139-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219016&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 29.07.2017 [N 255-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221190&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  29.07.2017 [N 256-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221191&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 27.11.2017 [N 359-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283514&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 20.12.2017 [N 400-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=285610&date=28.03.2023&dst=100040&field=134),  29.12.2017 [N 461-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286728&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) , 31.12.2017 [N 502-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286748&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) , 05.02.2018 [N 8-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=289769&date=28.03.2023&dst=100008&field=134)  19.07.2018 [N 207-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=302847&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 03.08.2018 [N 304-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304048&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 03.08.2018 [N 315-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304095&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  03.10.2018 [N 353-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=308158&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) 11.10.2018 [N 360-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=308718&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 27.12.2018 [N 542-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314681&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  01.04.2019 [N 48-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321413&date=28.03.2023&dst=100135&field=134), 26.07.2019 [N 231-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=329969&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 02.08.2019 [N 292-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330676&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  12.11.2019 [N 372-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337346&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) , 02.12.2019 [N 393-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=339067&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) , 16.12.2019 [N 439-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  24.04.2020 [N 127-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388537&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 25.05.2020 [N 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353256&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 13.07.2020 [N 210-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357065&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  31.07.2020 [N 246-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358677&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 31.07.2020 [N 261-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358740&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 09.11.2020 [N 362-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=367136&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  08.12.2020 [N 407-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370070&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 29.12.2020 [N 477-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372635&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 09.03.2021 [N 34-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378677&date=28.03.2023&dst=100008&field=134),  05.04.2021 [N 74-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381376&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 20.04.2021 [N 99-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382531&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 30.04.2021 [N 109-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436415&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  30.04.2021 [N 110-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383349&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 28.06.2021 [N 220-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 02.07.2021 [N 311-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  19.11.2021 [N 372-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 19.11.2021 [N 373-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400712&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), 22.11.2021 [N 377-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  25.02.2022 [N 27-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410230&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 11.06.2022 [N 155-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419051&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 14.07.2022 [N 240-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  14.07.2022 [N 273-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421858&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) 14.07.2022 [N 283-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421850&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) 14.07.2022 [N 349-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421940&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  07.10.2022 [N 376-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 04.11.2022 [N 434-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430586&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), 19.12.2022 [N 545-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434595&date=28.03.2023&dst=100009&field=134),  [Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi Kararıyla değiştirildiği üzere](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=52349&date=28.03.2023&dst=100063&field=134)  15.03.2005 tarihli ve 3-П sayılı,  11 Temmuz 2006 [N 213-O](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=63145&date=28.03.2023&dst=100030&field=134) Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin kararlarına göre,  03.11.2009 tarihli ve 1369-П sayılı kararı ile  Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 15 Aralık 2011 tarihli [28-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=123657&date=28.03.2023&dst=100050&field=134) kararları ile,  19.12.2018 [N 45-P](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314000&date=28.03.2023&dst=100039&field=134), 14.07.2020 [N 35-P](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357300&date=28.03.2023&dst=100057&field=134), 06.10.2021 [N 43-P](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397280&date=28.03.2023&dst=100048&field=134),  15.07.2022 tarihli ve 32-П sayılı kararı ile |  |

BİRİNCİ BÖLÜM

Kısım I. GENEL HÜKÜMLER

Alt-Bölüm 1. İŞ MEVZUATININ TEMEL İLKELERİ

Madde 1. İş mevzuatının amaç ve amaçları

İş mevzuatının amaçları, vatandaşların çalışma hakları ve özgürlükleri için devlet garantilerini oluşturmak, elverişli çalışma koşulları yaratmak ve çalışanların ve işverenlerin hak ve çıkarlarını korumaktır.

İş mevzuatının temel ödevleri, tarafların çıkarlarının iş ilişkilerine, devletin çıkarlarına ve ayrıca iş ilişkilerinin yasal düzenlemesine ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkilerin yasal düzenlemesine en uygun şekilde koordinasyonunu sağlamak için gerekli yasal koşulları yaratmaktır:

İş yönetimi ve organizasyonu esasları;

ilgili işverenle istihdam;

doğrudan ilgili işverenden çalışanlar için eğitim ve ek mesleki eğitim;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

sosyal ortaklık, toplu görüşme, toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların imzalanması;

Çalışanların ve sendikaların çalışma koşullarının oluşturulmasına ve kanunla öngörülen durumlarda iş mevzuatının uygulanmasına katılımı;

işveren ve çalışanların emek alanındaki mali sorumluluğu;

devlet kontrolü (denetim), iş mevzuatına (işçi koruma mevzuatı dahil) ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum üzerinde sendika kontrolü;

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) [Federal Kanunlar, 18 Temmuz 2011 tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101077&field=134) sayılı)

iş uyuşmazlıklarının çözümü;

federal yasalara göre öngörülen durumlarda zorunlu sosyal sigorta.

(paragraf, 30.06.2006 tarihli 90-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Madde 2. Çalışma ilişkilerinin yasal düzenlemesinin temel ilkeleri ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkiler

Uluslararası hukukun [genel kabul görmüş ilke](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=21316&date=28.03.2023) ve normlarına dayanarak ve Rusya Federasyonu Anayasasına uygun olarak, iş ilişkilerinin yasal düzenlemesinin ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkilerin temel ilkeleri şunlardır:

herkesin özgürce seçtiği veya kabul ettiği çalışma hakkı, çalışma yeteneklerini kontrol etme, bir meslek ve meslek seçme hakkı dahil olmak üzere çalışma özgürlüğü;

emek alanında zorla çalıştırma ve ayrımcılığın yasaklanması;

işsizlik ve istihdam yardımından korunma;

güvenlik ve hijyen gereksinimlerini karşılayan çalışma koşulları, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük dinlenme, hafta sonları ve çalışma dışı tatiller ve ücretli yıllık izin dahil olmak üzere her çalışanın adil çalışma koşullarına hakkı sağlanması;

çalışanlar için eşit haklar ve fırsatlar;

Her çalışanın adil ücretlerin zamanında ve tam olarak ödenmesi hakkını sağlamak, kendisi ve ailesi için iyi bir yaşam sağlamak ve federal yasa tarafından belirlenen [asgari ücretten](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134) daha düşük olmamak;

Çalışanlar için herhangi bir ayrım gözetmeksizin, işgücü verimliliğini, niteliklerini ve uzmanlık alanlarındaki iş deneyimlerini, eğitim ve ek mesleki eğitimi dikkate alarak istihdamlarını teşvik etmek için eşit fırsatlar sağlamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Çalışanların sendika kurma ve katılma hakkı ve işverenlerin işveren dernekleri kurma ve katılma hakkı da dahil olmak üzere, çalışanların ve işverenlerin hak ve menfaatlerini korumak için örgütlenme hakkının sağlanması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 24 Temmuz 2014, No 358-FZ)

Çalışanların kuruluşun yönetimine kanunla öngörülen formlarda katılma hakkının sağlanması;

iş ilişkilerinin ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkilerin devlet ve sözleşmeye dayalı düzenlemesinin bir kombinasyonu;

çalışanların, işverenlerin ve derneklerinin iş ilişkilerinin sözleşmeye dayalı düzenlenmesine ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkilere katılma hakkı da dahil olmak üzere sosyal ortaklık;

bir çalışanın iş görevlerinin yerine getirilmesi ile bağlantılı olarak verdiği zararı telafi etme yükümlülüğü;

çalışanların ve işverenlerin haklarını sağlamak için devlet garantileri oluşturmak ve onların gözetimi üzerinde devlet kontrolünün (denetim) uygulanmasını sağlamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2011, No 242-FZ)

Herkesin adli koruma da dahil olmak üzere işçi hak ve özgürlüklerinin durumu tarafından korunma hakkını sağlamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarını çözme hakkının yanı sıra, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak grev yapma hakkının sağlanması;

tarafların bir iş sözleşmesine yükümlülüğü, işverenin çalışanların iş görevlerini yerine getirmelerini ve işverenin mülküne dikkat etmelerini talep etme hakkı ve çalışanların işverenin çalışanlara, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere karşı yükümlülüklerine uymasını talep etme hakkı da dahil olmak üzere, imzalanan sözleşmenin şartlarına uyma yükümlülüğü;

sendika temsilcilerinin iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uyum konusunda sendika kontrolünü kullanma hakkının sağlanması;

çalışanların istihdam sırasında haysiyetlerini koruma hakkının sağlanması;

çalışanlar için zorunlu sosyal sigorta hakkının sağlanması.

Madde 3. İş yerinde ayrımcılığın yasaklanması

Herkesin emek haklarını kullanmak için eşit fırsatları vardır.

Cinsiyet, ırk, ten rengi, milliyet, dil, köken, mülk, aile, sosyal ve resmi statü, yaş, ikamet yeri, dine karşı tutum, inanç, kamu dernekleri veya herhangi bir sosyal grupla ve çalışanın [iş nitelikleri ile ilgili olmayan [diğer](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422092&date=28.03.2023&dst=100088&field=134) koşullara bağlı olarak hiç kimse iş](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100240&field=134) hakları ve özgürlüklerinde kısıtlanamaz veya herhangi bir fayda elde edemez.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100016&field=134) [Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 162-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172543&date=28.03.2023&dst=100048&field=134) sayılı

Farklılıkların, istisnaların, tercihlerin yanı sıra, federal yasa tarafından belirlenen işçi haklarının kısıtlanmasının yanı sıra, federal yasa tarafından belirlenen veya artan sosyal ve yasal korumaya ihtiyaç duyan kişiler için devletin özel bakımından kaynaklanan işçi haklarının kısıtlanması veya bu Kanun tarafından veya durumlarda ve bunun için öngörülen prosedüre uygun olarak, ulusal güvenliği sağlamak, iş kaynaklarının optimal dengesini korumak ve öncelik meselesi yok olarak vatandaşların istihdamını teşvik Rusya Federasyonu ayrımcılık teşkil ve devletin iç ve dış politikasının diğer sorunları çözmek için.

(rev. 23 Temmuz 2013 [tarihli 204-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149650&date=28.03.2023&dst=100021&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 1 Aralık 2014 tarihli 409-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) sayılı)

İstihdam alanında ayrımcılığa uğradığına inanan kişiler, ihlal edilen hakların restorasyonu, maddi zararın tazminatı ve maddi olmayan zararın tazminatı için mahkemeye başvurma hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 4. Zorla çalıştırma yasağı

Zorla çalıştırma yasaktır.

Zorla çalıştırma, aşağıdakiler de dahil olmak üzere herhangi bir ceza tehdidi altında (şiddetli etki) iş yapıyor:

emek disiplinini korumak için;

greve katılma sorumluluğunun bir ölçüsü olarak;

ekonomik kalkınma için emeği harekete geçirme ve kullanma aracı olarak;

yerleşik siyasi, sosyal veya ekonomik sisteme aykırı siyasi görüşleri veya ideolojik inançları tutmak veya ifade etmek için bir ceza olarak;

ırka dayalı ayrımcılığın bir ölçüsü olarak, sosyal, ulusal veya dini bağlılık.

Zorla çalıştırma, bir çalışanın herhangi bir ceza tehdidi altında yapmak zorunda kaldığı işleri de içerir (şiddet etkisi), bu Kanun veya diğer federal yasalara uygun olarak, aşağıdakilerle bağlantılı olarak da dahil olmak üzere bunu yapmayı reddetme hakkına sahiptir:

ücretlerin ödenmesi veya tam olarak ödenmesi için belirlenen son tarihlerin ihlali;

işgücü koruma gerekliliklerinin ihlali nedeniyle bir çalışanın yaşamına ve sağlığına yönelik acil bir tehdidin ortaya çıkması, özellikle de belirlenen standartlara uygun olarak toplu veya kişisel koruyucu ekipman sağlanamaması.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kuralların amaçları doğrultusunda, zorla çalıştırma şunları içermez:

[askeri görev](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) ve askerlik hizmeti veya yerine [alternatif sivil hizmet](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358858&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) mevzuatına tabi olan çalışma;

federal anayasa yasaları tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak olağanüstü hal veya sıkıyönetim uygulanmasına tabi olan çalışma;

acil durumlarda, yani felaket veya felaket tehdidi durumunda (yangınlar, seller, kıtlık, depremler, salgın hastalıklar veya epizootikler) ve tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye atan diğer durumlarda yapılan çalışmalar;

çalışma mahkeme cezalarını yürütürken yasalara uyum sorumlu devlet organlarının gözetiminde yürürlüğe girmiştir bir mahkeme kararının bir sonucu olarak gerçekleştirdi.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 5. İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer belgeler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu Anayasası ve federal [anayasa](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023) yasalarına uygun olarak çalışma ilişkilerinin ve bunlarla doğrudan ilişkili diğer ilişkilerin düzenlenmesi aşağıdakilerle gerçekleştirilir:

iş mevzuatı (iş koruma mevzuatı dahil), bu Kanun, diğer federal yasalar ve iş hukuku normlarını içeren Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının kanunları;

iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler:

Rusya Federasyonu Cumhurbaşkanı’nın duyuruları;

Rusya Federasyonu Hükümeti kararnameleri ve federal yürütme organlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri;

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri;

yerel yönetimlerin düzenleyici yasal eylemleri.

Çalışma ilişkileri ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkiler de toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve iş hukuku normlarını içeren yerel düzenlemelerle düzenlenir.

Diğer federal yasalarda yer alan iş hukuku normları bu Kurallara uymalıdır.

Bu Kanun ile iş hukuku normlarını içeren diğer federal yasalar arasında çatışma olması durumunda, bu Kod geçerlidir.

İş hukuku normlarını içeren yeni kabul edilen bir federal yasa bu Kanunla çelişiyorsa, bu federal yasa, bu Kuralda uygun değişikliklere tabi olarak geçerlidir.

Bu Kanundaki değişiklikler, hükümlerinin askıya alınması veya bu hükümlerin geçersiz olarak tanınması, ayrı federal yasalarla gerçekleştirilir. Bu Kanunda değişiklik yapılmasını sağlayan, hükümlerini askıya alan veya bu hükümleri geçersiz olarak kabul eden hükümler, Rusya Federasyonu'nun diğer yasama eylemlerini değiştiren, geçerliliğini askıya alan veya geçersiz ilan eden veya bağımsız bir yasal düzenleme konusu içeren federal yasaların metinlerine dahil edilemez.

(altıncı bölüm 29.07.2017 tarihli 255-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

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

Rusya Federasyonu Hükümeti'nin iş hukuku normlarını içeren kararnameleri, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri ile çelişmemelidir.

İş hukuku normlarını içeren federal yürütme organlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri, bu Kanun, diğer federal yasalar, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti kararlarıyla çelişmemelidir.

Rusya Federasyonu'nun iş hukuku normlarını içeren kurucu kuruluşlarının yasaları, bu Kanun ve diğer federal yasalarla çelişmemelidir. Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri, bu Kanun, diğer federal yasalar, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri, Rusya Federasyonu Hükümeti kararnameleri ve federal yürütme organlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri ile çelişmemelidir.

Yerel yönetimler, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca yetkileri dahilinde iş hukuku normlarını içeren düzenleyici yasal eylemleri kabul etme hakkına sahiptir.

Madde 6. Federal devlet yetkilileri ile Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri arasındaki yetkilerin çalışma ilişkileri ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkiler alanındaki yetkilerin tasvir edilmesi

Federal makamların çalışma ilişkileri ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkiler alanındaki yetkinliği, federal yasaların ve Rusya Federasyonu genelinde zorunlu olan diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin kabul edilmesini içerir:

çalışma ilişkileri alanındaki devlet politikasının ana yönleri ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkiler;

iş ilişkilerinin yasal düzenlemesinin temelleri ve bunlarla doğrudan ilişkili diğer ilişkiler (istihdam sırasında çalışanların yaşamını ve sağlığını korumayı amaçlayan kurallar, prosedürler, kriterler ve standartların tanımı dahil);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

devlet tarafından çalışanlara sağlanan çalışma hakları, özgürlükler ve garantiler seviyesi (belirli çalışan kategorileri için ek garantiler dahil);

iş sözleşmelerinin sonuçlandırılması, değiştirilmesi ve feshedilmesi prosedürü;

sosyal ortaklığın temelleri, toplu görüşme yapma prosedürü, toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların imzalanması ve değiştirilmesi;

bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarını çözme prosedürü;

iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) kullanma [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403246&date=28.03.2023&dst=100073&field=134);

(rev. 18 Temmuz 2011 tarihli ve [[220-FZ sayılı 28.06.2021 Tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100010&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101079&field=134) sayılı Federal Kanunlar

endüstriyel kazaları ve meslek hastalıklarını araştırmak için prosedür;

çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesi ve çalışma koşullarının devlet uzmanlığının özel bir değerlendirmesini yapmak, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesi için kalite kontrolünü organize etmek için sistem ve prosedür;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

tarafların iş sözleşmesine maddi yükümlülüğü için prosedür ve koşullar, bir çalışanın yaşamına ve sağlığına zarar için tazminat prosedürü de dahil olmak üzere, iş görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak kendisine neden olduğu;

[disiplin yaptırımlarının türleri ve](#Par2632) uygulama prosedürü;

emek ve işgücü koruma konularında bir devlet istatistiksel raporlama sistemi;

belirli çalışan kategorileri için emeğin yasal düzenlemesinin özellikleri.

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri, federal devlet makamlarının yetkisi dahilinde olmayan konularda iş hukuku normlarını içeren yasaları ve diğer düzenleyici yasal eylemleri kabul eder. Aynı zamanda, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleriyle belirlenenlere kıyasla çalışanlar için daha yüksek düzeyde çalışma hakları ve garantileri, bütçe harcamalarında artışa veya bütçe gelirlerinde bir azalmaya yol açan, Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun bütçesi tarafından sağlanmaktadır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından düzenlenmeyen konularda Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri, iş hukuku normlarını içeren yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri kabul edebilir. Federal bir yasa veya Rusya Federasyonu'nun bu konularda başka bir düzenleyici yasal eylemi kabul edilirse, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yasası veya diğer düzenleyici yasal eylemi, federal yasa veya Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile uyumlu hale getirilir.

Rusya Federasyonu'nun iş hukuku normlarını içeren bir kurucu kuruluşunun bir yasasının veya diğer düzenleyici yasal eyleminin bu Kanun veya diğer federal yasalarla çeliştiği veya bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından belirlenen çalışanlar için iş hakları ve garantilerinin seviyesini azalttığı durumlarda, bu Kod veya başka bir federal yasa geçerlidir.

Federal yürütme organlarının çalışma ilişkileri alanındaki yetkileri ve bunlarla doğrudan ilişkili diğer ilişkiler, bu Kanun tarafından öngörülen yetkileri, Rusya Federasyonu hükümetinin kararnameleri ile Rusya Federasyonu kurucu kuruluşlarının yürütme makamları tarafından [federal yasa tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439193&date=28.03.2023&dst=100454&field=134) belirlenen prosedüre uygun olarak kullanılması için devredilebilir.

(beşinci bölüm29 13.07.2015 tarihli 233-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) (Federal  Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 347-FZ)

Madde 7. Artık yürürlükte değil. - Federal [Kanun No.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100052&field=134) 90-FZ 30.06.2006.

Madde 8. İş hukuku normlarını içeren yerel düzenlemeler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenler, bireysel girişimci olmayan bireysel işverenler hariç, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri ve anlaşmaları içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak yetkinlikleri dahilinde iş hukuku normlarını (bundan sonra yerel düzenlemeler olarak anılacaktır) içeren yerel düzenlemeleri kabul ederler.

Bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda, Rusya Federasyonu'nun diğer federal yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, işveren, yerel düzenlemeleri kabul ederken, çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alır (eğer böyle bir temsilci organ varsa).

Toplu sözleşme veya anlaşmalar, çalışanların temsili organı ile anlaşarak yerel düzenlemelerin kabul edilmesini sağlayabilir.

Çalışanların durumunu, yerleşik iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alma prosedürüne uymadan kabul edilen yerel düzenlemeler içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere kıyasla daha da kötüleştiren yerel düzenlemelerin normları uygulamaya tabi değildir. Bu gibi durumlarda, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri ve anlaşmaları içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler uygulanır.

Madde 9. İş ilişkilerinin ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkilerin sözleşmeye dayalı düzenlenmesi

İş mevzuatına uygun olarak, iş ilişkileri ve bunlarla doğrudan ilişkili diğer ilişkiler, çalışanlar ve işverenler tarafından toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve istihdam anlaşmaları sonuçlandırılarak, değiştirilerek ve tamamlayarak düzenlenebilir.

Toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve istihdam sözleşmeleri, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle karşılaştırıldığında hakları kısıtlayan veya çalışan garantilerinin seviyesini azaltan koşullar içeremez. Bu tür koşullar toplu sözleşmeye anlaşmaya veya iş sözleşmesine dahil edilirse, bunlar geçerli değildir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 10. İş mevzuatı, iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler ve uluslararası hukuk

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu [Anayasasına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023&dst=100070&field=134) uygun olarak Rusya Federasyonu'nun uluslararası hukukunun genel olarak tanınan ilkeleri ve normları ve Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları, Rusya Federasyonu'nun hukuk sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır.

Rusya Federasyonu arasındaki uluslararası bir anlaşma, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler tarafından öngörülen kurallar dışında kurallar koyarsa, uluslararası anlaşmanın kuralları geçerlidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu [Anayasası ile çelişen yorumlarında Rusya Federasyonu'nun uluslararası antlaşmalarının kurallarının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023) uygulanmasına izin verilmez. Böyle bir çelişki, federal anayasa [hukuku](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425807&date=28.03.2023&dst=100817&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak kurulabilir.

(üçüncü bölüm 30.04.2021 tarihli 110-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 11. İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlerin etkisi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler, iş ilişkilerini ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkileri düzenler.

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler, bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından sağlanmışsa, kişisel emeğin kullanımıyla ilgili diğer ilişkiler için de geçerlidir.

İş ilişkilerinde ve çalışanlarla doğrudan ilişkili diğer ilişkilerdeki tüm işverenlerin (bireyler ve tüzel kişiler, örgütsel ve yasal biçimleri ve mülkiyet biçimlerine bakılmaksızın), iş mevzuatı hükümleri ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler tarafından yönlendirilmesi gerekmektedir.

Kişisel emeğin kullanımıyla ilgili ilişkiler bir medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkmışsa, ancak daha sonra bu [Kanun](#Par335) ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak iş ilişkileri olarak kabul edilmişse, iş mevzuatı hükümleri ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler bu tür ilişkiler için geçerlidir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Rusya Federasyonu topraklarında, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler tarafından belirlenen kurallar, yabancı vatandaşlar, vatansız kişiler, yabancı vatandaşlar tarafından oluşturulan veya kurulan kuruluşlar, vatansız kişiler veya katılımları, uluslararası kuruluşlar ve yabancı tüzel kişiler tarafından oluşturulan veya kurulan örgütleri içeren iş ilişkileri için geçerlidir. Bu Kanun, diğer federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşması.

(rev. 23 Temmuz 2013 [tarihli 204-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149650&date=28.03.2023&dst=100022&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 1 Aralık 2014 tarihli 409-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) sayılı)

Belirli çalışan kategorilerinin emeğinin yasal düzenlemesinin özellikleri (örgüt başkanları, yarı zamanlı çalışanlar, kadınlar, aile sorumlulukları olan kişiler, gençler ve diğerleri) bu [Kurallara](#Par3459) uygun olarak oluşturulmuştur.

Memurlar ve belediye çalışanları, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının kamu hizmeti ve belediye hizmetine ilişkin diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından sağlanan özelliklere sahip iş hukuku normlarını içeren iş mevzuatına ve diğer eylemlere tabidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler aşağıdaki kişiler için geçerli değildir (bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, aynı anda işveren veya temsilcileri olarak hareket etmedikçe):

askeri görevlerinin yerine getirilmesinde askeri personel;

örgütlerin yönetim kurulu üyeleri (denetim kurulları) (bu kuruluşla iş sözleşmesi imzalayan kişiler hariç);

medeni hukuk sözleşmeleri temelinde çalışan kişiler;

diğer kişiler, eğer bu federal yasa ile kurulmuşsa.

Madde 12. İş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlerin zaman içindeki etkisi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş hukuku normlarını içeren bir yasa veya diğer düzenleyici yasal eylem, bu yasada veya diğer düzenleyici yasal düzenlemelerde veya bu tür bir eylemi yürürlüğe girme prosedürünü belirleyen bir yasa veya diğer düzenleyici yasal düzenlemelerde belirtilen tarihten itibaren yürürlüğe girer..

İş hukuku normlarını veya bazı hükümlerini içeren bir yasa veya diğer düzenleyici yasal düzenlemeler aşağıdakilerden dolayı sona erer:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

son kullanma tarihi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

eşit veya yüce yasal gücün başka bir eyleminin yürürlüğe girmesi;

Bu kanunun veya bireysel hükümlerinin eşit veya yüce yasal güç eylemi olarak iptali (geçersiz kılınması).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş hukuku normlarını içeren bir yasa veya diğer düzenleyici yasal eylem geriye dönük değildir ve yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan ilişkiler için geçerlidir.

İş hukuku normlarını içeren bir yasa veya diğer düzenleyici yasal eylem, yalnızca bu kanunla doğrudan öngörülen durumlarda yürürlüğe girmeden önce ortaya çıkan ilişkiler için geçerlidir.

İş hukuku normlarını içeren bir yasanın veya diğer düzenleyici yasal eylemlerin yürürlüğe girmesinden önce ortaya çıkan ilişkilerde, bu yasa veya eylem yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan hak ve yükümlülükler için geçerlidir.

Toplu sözleşme veya sözleşmenin zaman içinde geçerliliği, tarafları tarafından bu Kurallara uygun olarak belirlenir..

(altıncı bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Yerel bir düzenleyici eylem, işveren tarafından kabul edildiği tarihten itibaren veya bu yerel düzenleyici kanunda belirtilen tarihten itibaren yürürlüğe girer ve yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan ilişkiler için geçerlidir. Yerel bir düzenleyici eylemin yürürlüğe girmesinden önce ortaya çıkan ilişkilerde, bu eylem yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan haklar ve yükümlülükler için geçerlidir.

(yedinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Yerel bir düzenleyici kanun veya bazı hükümlerinin süresi doluyor:

son kullanma tarihi;

bu yerel düzenleyici eylemin veya bireysel hükümlerinin başka bir yerel düzenleyici kanun ile iptali (geçersiz kılınması);

iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeyi, bir anlaşmayı içeren bir yasanın veya diğer düzenleyici yasal eylemlerin yürürlüğe girmesi (bu eylemlerin, yerleşik yerel düzenleyici kanuna kıyasla çalışanlar için daha yüksek düzeyde garanti sağlaması durumunda).

(sekizinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 13. İş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlerin mekandaki etkisi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, bu yasalar ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler aksini belirtmedikçe, Rusya Federasyonu genelinde geçerlidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu'nun iş hukuku normlarını içeren kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun topraklarında faaliyet göstermektedir.

İş hukuku normlarını içeren yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri, ilgili belediyenin topraklarında geçerlidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren tarafından kabul edilen yerel düzenlemeler, işlerini nerede yaptıklarına bakılmaksızın bu işverenin çalışanları için geçerlidir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 14. Terimlerin hesaplanması

Çalışma haklarının ve yükümlülüklerinin ortaya çıkmasıyla ilgili süre, bu hak ve yükümlülüklerin başlangıcını belirleyen takvim tarihi ile başlar.

Bu Kanunun iş haklarının ve yükümlülüklerinin sona ermesiyle ilgili olduğu süre, istihdam ilişkisinin sona ermesini belirleyen takvim tarihinden sonraki gün başlar.

Yıl tutarındaki şartlar, aylar, haftalar geçen yılın karşılık gelen tarihinde sona erer, dönemin ayı veya haftası. Dönem, takvim haftaları veya günleri olarak hesaplanır, çalışma dışı günleri de içerir.

Dönemin son günü çalışma dışı bir güne denk gelirse, bir sonraki iş günü bitiş tarihi olarak kabul edilir.

Alt-Bölüm 2 İŞ İLİŞKİLERİ, İŞ İLİŞKİLERİNDE BULUNAN TARAFLAR, İŞ İLİŞKİLERİNİN ORTAYA ÇIKMASI İÇİN GEREKÇELER

Madde 15. Bağlı İş İlişkisi:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Çalışma ilişkileri, bir çalışan ile bir işveren arasındaki bir çalışanın bir işçi tarafından kişisel performansına ilişkin bir anlaşmaya dayanan ilişkilerdir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=299109&date=28.03.2023&dst=100057&field=134) (personel tablosu, meslek, uzmanlık, uzmanlık, uzmanlık, uzmanlık, uzmanlık, uzmanlık uyarınca pozisyona göre çalışma; çalışana atanan belirli çalışma türü) çıkarları, işverenin iş mevzuatı ve diğer tarafından öngörülen çalışma koşullarını sağlarken, çalışanın iç iş düzenlemelerine sunulması regulatory düzenleyici legal yasal acts eylemler, iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve bir iş sözleşmesi içeren.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 05 Temmuz 2014, No 116-FZ)

Bir çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkilerini gerçekten düzenleyen medeni hukuk sözleşmelerinin [sonuçlanmasına izin verilmez](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=7450&field=134).

(28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 16. Çalışma ilişkilerinin ortaya çıkması için gerekçeler

İş ilişkileri, bir çalışan ile bir işveren arasında, bu Kurallara uygun olarak kendileri tarafından imzalanan bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkar.

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle veya kuruluşun tüzüğü (düzenlemeleri) tarafından belirlenen durumlarda ve prosedürlerde, iş ilişkileri aşağıdakilerin sonucu olarak bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkar:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

göreve seçim;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

ilgili pozisyona rekabete göre seçilmesi;

ilgili pozisyona görevlendirilmesi;

belirli kota dahilinde federal yasaya uygun olarak yetkilendirilmiş kurum tarafından gönderilmesi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

bir iş sözleşmesi imzalamak için bir mahkeme kararı;

paragraf artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100105&field=134);

kişisel emeğin kullanımı ile ilgili ilişkilerin tanınması ve medeni hukuk sözleşmesi temelinde iş ilişkileri olarak ortaya çıkan.

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Bir çalışan ile bir işveren arasındaki iş ilişkileri, çalışanın iş sözleşmesinin düzgün bir şekilde düzenlenmemesi durumunda, çalışanın bilgiyle veya işveren veya yetkili temsilcisi adına çalışmaya fiili kabulüne dayanarak da ortaya çıkar.

(ikinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) (Federal  Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Bir çalışanın işverenin veya yetkili temsilcisinin bilgisi veya talimatı olmadan çalışmaya fiili kabul [edilmesi yasaktır](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=5648&field=134).

(dördüncü bölüm 28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 17. Bir pozisyona seçim sonucunda bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkan çalışma ilişkileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir iş sözleşmesi temelinde çalışma ilişkileri, bir pozisyona seçilmek, çalışanın belirli bir emek işlevini yerine getirmesini içeriyorsa, bir pozisyona seçilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 18. Rekabet yoluyla seçim sonucunda bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkan çalışma ilişkileri

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını veya kuruluşun tüzüğünü (düzenlemeleri) içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin rekabet tarafından doldurulacak pozisyonların listesini ve bu pozisyonlara rekabetçi seçim prosedürünü belirlemesi durumunda, ilgili pozisyon için rekabet yoluyla seçim sonucunda bir iş sözleşmesi temelinde çalışma ilişkileri ortaya çıkar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 19. Randevu veya onay sonucu bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkan iş ilişkileri

İş ilişkileri, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler veya kuruluşun tüzüğü (düzenlemeleri) tarafından öngörülen durumlarda atama veya onay sonucunda bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 19.1. Kişisel emeğin kullanımı ile ilgili ilişkilerin tanınması sonucu bir iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkan ve iş ilişkileri olarak bir medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkan iş ilişkileri

(28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkan ilişkiler iş ilişkileri olarak kabul edilebilir:

kişisel emeği kullanan ve bu anlaşma kapsamında müşteri olan bir kişi, belirtilen anlaşma uyarınca icra eden bir kişiden yazılı bir başvuruya dayanarak ve (veya) [devlet iş müfettişinin, belirlenen prosedüre uygun olarak mahkemeye temyiz edilmemiş olan bu Kanunun [15. Maddesinin ikinci bölümünün](#Par296) ihlalini ortadan kaldırma emri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440008&date=28.03.2023&dst=101414&field=134);

mahkeme tarafından, bu anlaşmaya göre uygulayıcı olan bir kişi doğrudan mahkemeye uygulanır veya Federal yasalara uygun olarak bu amaç için gerekli yetkilere sahip Devlet Çalışma Müfettişliği, diğer organlar ve kişiler tarafından gönderilen materyallere (belgeler) dayanarak.

Kişisel emeğin kullanımı ile ilgili ilişkilerin sona ermesi ve bir medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkan durumlarda, bu ilişkiler mahkeme tarafından iş ilişkileri olarak kabul edilmektedir. [Bu anlaşma kapsamında icra eden kişi, bu ilişkilerin iş ilişkileri olarak tanınması için mahkemeye başvurma hakkına sahiptir ve bireysel iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi için öngörülen [süre sınırları](#Par5452) dahilinde.](#Par5437)

Mahkeme, bir medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkan ilişkilerin tanınması konusundaki anlaşmazlıkları göz önünde bulundurduğunda onarılamaz şüpheler, iş ilişkileri bir istihdam ilişkisinin varlığı lehine yorumlanır.

Kişisel emeğin kullanımıyla ilgili ilişkiler bir medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkmışsa, ancak daha sonra, bu maddenin [bir](#Par338) ila [üçüncüsü](#Par342) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, bir istihdam ilişkisi olarak kabul edilmişse, çalışan ve işveren arasındaki bu tür iş ilişkilerinin, bu sözleşmede öngörülen görevleri yerine getirmek için bu anlaşma kapsamında icracı olan bir bireyin fiili kabul tarihinden itibaren ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Madde 20. Çalışma ilişkilerinin tarafları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir istihdam ilişkisinin tarafları çalışan ve işverendir.

İşveren, çalışanla iş ilişkisini kuran tüzel kişidir.

Bu [Kanun](#Par4206) ve diğer federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, on altı yaşına ulaşmış kişiler, çalışan olarak iş ilişkilerine girme hakkına sahiptir., ve, bu [Kanun](#Par1045) tarafından belirlenen dava ve prosedürlerde, belirtilen yaşın altındaki kişiler de çalışan olarak iş ilişkilerine girme hakkına sahiptir..

(rev. 23 Temmuz 2013 [tarihli 204-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149650&date=28.03.2023&dst=100023&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 1 Aralık 2014 tarihli 409-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) sayılı)

İşveren, bir çalışanla istihdam ilişkisine giren bir birey veya tüzel kişiliktir (kuruluş). Federal yasaların öngördüğü durumlarda, iş sözleşmelerini sonuçlandırma hakkına sahip başka bir kuruluş işveren olarak hareket edebilir.

Bu Kuralların amaçları doğrultusunda, bireysel işverenler şunları kabul eder:

[Bireysel girişimciler olarak kurulan [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=197206&date=28.03.2023) uygun olarak kayıtlı ve tüzel kişilik oluşturmadan girişimcilik faaliyetlerinde bulunan bireylerin yanı sıra özel noterler, hukuk büroları kurmuş avukatlar ve federal yasalara uygun mesleki faaliyetleri devlet kaydına tabi olan diğer kişiler ve (veya) bu faaliyetleri yürütmek için çalışanlarla iş ilişkilerine giren (bundan böyle işveren olarak anılacaktır - bireysel girişimciler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=100710&date=28.03.2023) ). Federal yasaların gerekliliklerini ihlal ederek, bu faaliyetleri devlet kaydı ve/veya ruhsatı olmadan gerçekleştiren, bu faaliyetleri yürütmek için çalışanlarla iş ilişkisine giren kişiler, bu Kanunun bireysel girişimci olan işverenlere verdiği görevlerden muaf değildir;

kişisel hizmetler ve ev yardımı için çalışanlarla istihdam ilişkilerine giren bireyler (bundan böyle işveren olarak anılacaktır - bireysel girişimci olmayan bireyler).

İşverenin çalışma ilişkilerinde hak ve yükümlülükleri şu şekilde kullanılır: işveren olan bir birey; bir tüzel kişiliğin (kuruluşun) yönetim organları veya onlar tarafından yetkilendirilen kişiler, federal yasalara uygun olarak, bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre, diğer federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine, yasalara ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun olarak bunu yapmaya yetkili diğer kişiler, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal eylemler, kurucu yasal düzenlemeler belgeleri bir tüzel kişilik (kuruluş) ve yerel düzenlemeler.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

On sekiz yaşına ulaşmış bireyler, tam sivil kapasiteye sahip olmaları koşuluyla, işveren olarak iş sözleşmelerini ve tam sivil kapasiteye sahip oldukları tarihten itibaren bu yaşın altındaki kişileri yapma hakkına sahiptir.

Bağımsız bir geliri olan, on sekiz yaşına ulaşmış, ancak mahkeme tarafından yasal kapasitede sınırlı olan bireyler, mütevelli heyetinin yazılı onayı ile kişisel hizmetler ve ev yardımı için çalışanlarla iş sözleşmeleri yapma hakkına sahiptir.

On sekiz yaşına ulaşmış ancak mahkeme tarafından yetersiz ilan edilen bağımsız geliri olan kişiler adına, vasileri, bu kişilere kişisel olarak hizmet vermek ve hane halkını yönetmelerine yardımcı olmak için çalışanlarla iş sözleşmeleri yapabilir..

On dört ila on sekiz yaş arası küçükler, tam sivil kapasiteye sahip küçükler hariç, kendi kazançları, bursları ve diğer gelirleri varsa ve yasal temsilcilerinin (ebeveynler, veliler, veliler) yazılı izni ile çalışanlarla iş sözleşmeleri yapabilirler.

[Bu maddenin [sekizinci ila on bölümlerinde](#Par358) öngörülen davalarda, işveren olarak hareket eden bireylerin yasal temsilcileri (ebeveynler, veliler, mütevelli), ücret ödeme yükümlülükleri de dahil olmak üzere iş ilişkilerinden kaynaklanan yükümlülükler için ek sorumluluk taşırlar.](#Par360)

İş ilişkilerinden kaynaklanan bir işveren-tüzel kişiliğin yükümlülükleri için, yan sorumluluk, federal yasaların ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerinin mülk sahibinin, kurucusunun (katılımcı) bir tüzel kişinin yükümlülükleri için mülk sahibinin, kurucusunun (katılımcı) yan yükümlülüğünü oluşturduğu durumlarda, tüzel kişiliğin kurucusu (katılımcısı) tarafından karşılanır.

(on ikinci bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Madde 21. Çalışanın Hakları ve Yükümlülükleri

Çalışan şu haklara sahiptir:

iş sözleşmesinin imzalanmasına, değişiklik yapmasına ve bu [Kanun](#Par896) ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen koşullar altında bir iş sözleşmesinin feshi;

ona bir iş sözleşmesinin öngördüğü şekilde bir iş sağlamak;

işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerini ve toplu sözleşme tarafından öngörülen koşulları karşılayan bir işyeri;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Niteliklerine, işin zorluklarına, yapılan işin miktarına ve kalitesine göre ücretleri zamanında ve tam olarak almak.

normal çalışma saatlerinin kurulması, belirli meslekler ve çalışan kategorileri için çalışma saatlerinin azaltılması, haftalık izin günlerinin sağlanması, çalışma dışı tatiller ve ücretli yıllık tatiller ile sağlanan dinlenme;

çalışma koşullarının özel değerlendirilmesine ilişkin [mevzuat](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100035&field=134) tarafından verilen hakların uygulanması da dahil olmak üzere işyerinde çalışma koşulları ve iş güvenliği gereksinimleri hakkında tam güvenilir bilgi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Bu [Kanun](#Par2673) ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak eğitim ve ek mesleki eğitim;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

işçi haklarını, özgürlüklerini ve meşru menfaatlerini korumak için sendikalar kurma ve katılma hakkı da dahil olmak üzere dernek;

örgütün yönetimine bu [Kanun](#Par846), diğer federal yasalar ve toplu sözleşme tarafından öngörülen formlarda katılım;

toplu iş sözleşmesi yürütmek ve temsilcileri aracılığıyla toplu sözleşmeler ve anlaşmalar yapmak, ayrıca toplu sözleşme ve anlaşmaların uygulanmasına ilişkin bilgiler;

çalışma haklarının, özgürlüklerinin ve meşru menfaatlerinin, kanunen yasaklanmayan tüm yollarla korunması;

Bu [Kanun](#Par5635) ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak grev hakkı da dahil olmak üzere bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü;

görevlerinin yerine getirilmesi ile bağlantılı olarak kendisine verilen zararın tazminatı ve bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak ahlaki zararın tazminatı;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

federal yasalar tarafından öngörülen durumlarda zorunlu sosyal sigorta.

Çalışanın yükümlülükleri:

iş sözleşmesi ile kendisine verilen emek görevlerini sadakatle yerine getirmek;

Kurum İçi Çalışma Prosedür Kuralları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş disiplini kurallarına uymak.

belirlenen çalışma standartlarına uymak;

iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine uymak;

İşverenin mülküne (ve eğer İşverende üçüncü şahısların mülkü varsa ve İşveren bu mülkün güvenliğinden sorumluysa bu durumda, bu üçüncü şahısların mülküne) ve diğer çalışanların mülküne özen göstermek ve gerekirse mülkün zarar görmesini önleyecek önlemleri almak.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

derhal (işveren bu mülkün güvenliğinden sorumlu ise, işveren tarafından tutulan üçüncü taraf mülkiyet dahil) insanların hayatı ve sağlığı için bir tehdit oluşturan bir durum ve işverenin mülkiyet güvenliği hakkında işveren veya acil amiri bilgilendirmek.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 22. İşverenin Hakları ve Yükümlülükleri

İşveren şu haklara sahiptir:

Çalışanlarla iş sözleşmelerini bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen şekilde ve koşullar altında sonuçlandırmak, [değiştirmek](#Par896) ve feshetmek;

toplu olarak görüşme yapmak ve toplu sözleşmeler yapmak;

çalışanları vicdani ve etkili çalışma için ödüllendirmek;

çalışanların iş görevlerini yerine getirmelerini ve işverenin mülküne (işveren bu mülkün güvenliğinden sorumluysa, işveren tarafından tutulan üçüncü şahıs mülkleri dahil) ve diğer çalışanlara, iç çalışma düzenlemelerine ve işçi koruma [gerekliliklerine](#Par2896) uymalarını istemek;

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100139&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.07.2021 tarihli 311-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) sayılı)

çalışanları bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak disiplin ve maddi sorumluluğa getirmek;

yerel düzenlemeleri benimsemek (işverenler hariç - bireysel girişimci olmayan bireyler);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çıkarlarını temsil etmek ve korumak için işveren dernekleri oluşturmak ve katılmak;

bir çalışma konseyi oluşturmak (işverenler hariç - bireysel girişimci olmayan bireyler) - genellikle emeğin başarıları olan bu işverenin çalışanları arasından gönüllü olarak oluşturulmuş bir danışma organı, üretim faaliyetlerini, bireysel üretim süreçlerini iyileştirmek, yeni ekipman ve yeni teknolojilerin tanıtılması, işgücü verimliliğini ve çalışan niteliklerini artırmak için teklifler hazırlamak. Yetkiler, kompozisyon, ve Çalışma Konseyi"nin faaliyetleri ve işverenle etkileşimi için prosedür yerel bir düzenleyici kanunla belirlenir.. Üretim Konseyi'nin yetkileri, federal yasalara uygun olarak, kuruluşun yönetim organlarının münhasır yetkisine giren konuların yanı sıra, bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak, sendikaların, ilgili birincil sendika örgütlerinin ve diğer çalışan temsilcilerinin yetkisi dahilinde olan çalışanların sosyal ve işçi haklarının ve çıkarlarının temsili ve korunması konularını içeremez. İşveren, Çalışma Konseyi'nden alınan tekliflerin değerlendirilmesinin sonuçları ve bunların uygulanması hakkında Çalışma Konseyi'ni bilgilendirmekle yükümlüdür;

(paragraf, 07.05.2013 tarihli 95-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

çalışma koşullarının özel değerlendirilmesi ile ilgili [mevzuatla](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100022&field=134) kendisine verilen hakları kullanmak;

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını (kendi kendine muayene) içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin gerekliliklerine uygunluğun bağımsız bir değerlendirmesini yapar.

(paragraf, 02.07.2021 tarihli 311-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

İşveren şunları taahhüt eder:

İş kanunu ve iş kanunu normlarını, yerel yönetmelikleri, sözleşme şartlarını ve bu iş sözleşmesini içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uymak.

çalışanlara bir iş sözleşmesi ile öngörülen işleri sağlamak;

devlet işçi koruma yönetmeliklerine uygun güvenlik ve çalışma koşullarını sağlamak;

İşyerinin, çalışma görevlerinin yerine getirilmesi için gerekli ekipman, alet, teknik dokümantasyon ve diğer araçlarla sağlanmasını talep etmek.

çalışanlara eşit değerde iş için eşit ücret sağlamak;

Bu Kanun, toplu sözleşme, iç iş düzenlemeleri ve iş sözleşmeleri uyarınca belirlenen şartlar dahilinde çalışanlara ücretleri tam olarak ödemek;

toplu görüşme yapmak ve bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak toplu bir anlaşma yapmak;

çalışanların temsilcilerine toplu sözleşme, anlaşma yapmak ve uygulamalarını izlemek için gerekli eksiksiz ve doğru bilgileri sağlamak;

Emek faaliyetleriyle ilgili yürürlüğe giren yerel yönetmelikler hakkında Çalışanı yazılı olarak bilgilendirmek.

iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organının talimatlarına zamanında uymak, kurulan faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan diğer federal yürütme organları, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ihlalleri için uygulanan para cezalarını ödemek;

(rev. 18 Temmuz 2011 tarihli ve [[220-FZ sayılı 28.06.2021 Tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100011&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101081&field=134) sayılı Federal Kanunlar

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlerin ihlalleri hakkında çalışanlar tarafından seçilen ilgili sendika organlarından ve diğer temsilcilerden gelen başvuruları göz önünde bulundurun, belirlenen ihlalleri ortadan kaldırmak ve bu organlara ve temsilcilere alınan önlemleri rapor etmek için önlemler alın;

Bu [Kanun](#Par846), diğer federal yasalar ve toplu sözleşme ile öngörülen formlarda kuruluşun yönetimine çalışanların katılımını sağlayan koşullar yaratmak;

4.2.4. Çalışanın çalışma görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili günlük ihtiyaçlarını karşılamak;

federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak çalışanlar için zorunlu sosyal sigorta sağlamak;

4.2.9. iş görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak Çalışana verilen zararı tazmin etmek ve ayrıca Rusya Federasyonu Emek Kanunu, diğer federal yasalarda belirlenen şekilde veya şartlarda ahlaki zararları tazmin etmek;

çalışma koşullarının özel değerlendirilmesine ilişkin mevzuat ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve iş sözleşmeleri içeren diğer düzenleyici yasal [düzenlemeler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425297&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) de dahil olmak üzere iş [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100027&field=134) tarafından öngörülen diğer görevleri yerine getirirler.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100141&field=134) [Federal Kanunlar, 28 Aralık 2013 tarihli 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100208&field=134) sayılı)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bu belgenin hükümlerinin uygulanması üzerine (rev. 22 Kasım 2021 tarihli [377-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) Federal Kanun) işle ilgili elektronik belgelerin kullanımına ilişkin bir deneye katılan işverenlere, bu [yasaya](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100091&field=134) bakın. |  |

Madde 22.1. Çalışma ilişkileri alanında elektronik belge yönetimi

(22.11.2021 tarihli 377-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Çalışma ilişkileri alanında elektronik belge yönetimi (bundan böyle elektronik belge yönetimi olarak anılacaktır), kağıt üzerinde çoğaltılmadan elektronik olarak verilen işle ilgili belgelerin çalışması için başvuran bir işveren, çalışan veya kişi tarafından oluşturulması, imzalanması, kullanılması ve depolanması anlamına gelir (bundan böyle elektronik belgeler olarak anılacaktır), bu maddede ve bu Kanunun [22.2 ve [22,3](#Par484) maddelerinde](#Par457) belirtilenler hariç.

Bu maddenin hükümleri ve bu Kanunun [22.2 ve [22,3](#Par484)](#Par457). Maddeleri, iş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin kağıda kayıtlarını ve (veya) onlarla tanışmalarını sağladığı belgeler için geçerlidir. Bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par444) belirtilen belgeler hariç, imzaya karşı da dahil olmak üzere yazılı olarak çalışmak için başvuran bir çalışan veya kişi tarafından.

Bu maddenin hükümleri ve bu Kanunun [22.2 ve [22.3](#Par484) maddeleri](#Par457), çalışanların işgücü faaliyetlerine ilişkin iş mevzuatına uygun olarak oluşturulan istihdam defterleri ve elektronik bilgiler, belirlenen forma uygun bir endüstriyel kaza eylemi, bir çalışanı görevden alma emri (emir), çalışanın, çalışan tarafından şahsen imzalananlar da dahil olmak üzere iş güvenliği brifinglerinden geçtiğini doğrulayan belgeler için geçerli değildir.

Elektronik belge yönetimi işveren tarafından aşağıdaki bilgi sistemleri aracılığıyla gerçekleştirilebilir:

Rusya Federasyonu'ndaki istihdam mevzuatına uygun olarak belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422038&date=28.03.2023&dst=745&field=134) uygun olarak istihdam ve çalışma ilişkileri için “Rusya'da Çalışma” birleşik dijital platformu (bundan böyle “Rusya'da İşler” dijital platformu olarak anılacaktır). “Rusya'daki İşler” dijital platformuna erişim, diğer şeylerin yanı sıra, federal devlet bilgi sistemi “Devlet ve Belediye Hizmetlerini Elektronik Formda Sağlamak İçin Kullanılan Bilgi Sistemleri Arasında Bilgi Teknolojisi Etkileşimini Sağlayan Altyapıda Birleşik Kimlik ve Kimlik Doğrulama Sistemi” kullanılarak tek bir eyalet ve belediye hizmetleri portalı aracılığıyla sağlanır (bundan böyle Birleşik Kimlik ve Kimlik Doğrulama Sistemi olarak anılacaktır);

işverenin bilgi sistemi, bu Kanunun gereklerine uygun olarak elektronik bir belge imzalamayı, elektronik bir belgeyi saklamayı ve taraflarca iş ilişkilerine (bundan böyle işverenin bilgi sistemi olarak anılacaktır) alındığını kaydetmeyi mümkün kılan bilgi sistemi.

“Rusya'daki İşler” dijital platformu ile bu maddenin hükümlerine uygun olarak devlet ve belediye hizmetlerinin birleşik portalı [ve bu Kanunun 22.3'ü](#Par484) arasındaki etkileşim prosedürü Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur. [İşverenin bilgi sistemi ile birleşik devlet ve belediye hizmetleri portalı arasındaki etkileşim prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), bu maddenin hükümlerine ve bu [Kanunun 22.3'üne](#Par484) uygun olarak Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur.

İşverene elektronik belgelerin oluşturulması, imzalanması ve sunulmasının yanı sıra işverenden elektronik belgelerin alınması ve gözden geçirilmesi (bundan böyle elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşim olarak anılacaktır) bir çalışan veya kişi tarafından aşağıdakileri kullanarak iş başvurusunda bulunan bir çalışan veya kişi tarafından gerçekleştirilir:

İşverenin elektronik belge yönetimi için Rusya'daki İşler dijital platformunu kullanması koşuluyla, diğer şeylerin yanı sıra, tek bir devlet ve belediye hizmetleri portalı aracılığıyla erişimin sağlandığı “Rusya'daki İşler” dijital platformu;

İşveren tarafından elektronik belge yönetimi amacıyla kullanılıyorsa işverenin bilgi sistemi.

Elektronik belgeler oluştururken, devlet politikasını ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından kurulan elektronik belgelerin bileşimi ve formatları [için tek tip gereksinimler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427901&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) uygulanır. Devlet politikası ve bilgi teknolojisi alanında düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ve federal yürütme organı yetkilileri Arşiv işleri ve kayıt yönetimi alanında devlet politikası ile düzenleyici ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getirir.

İşveren, işverenin bilgi sistemini oluşturma ve/veya çalıştırmanın yanı sıra elektronik belgeler oluşturma, kullanma ve saklama maliyetlerini taşır.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bu belgenin hükümlerinin uygulanması üzerine (rev. 22 Kasım 2021 tarihli [377-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) Federal Kanun) işle ilgili elektronik belgelerin kullanımına ilişkin bir deneye katılan işverenlere, bu [yasaya](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100091&field=134) bakın. |  |

Madde 22.2. Elektronik belge yönetimi sistemini kullanan işverene işe alma prosedürü

(22.11.2021 tarihli 377-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, elektronik belge yönetimini tanıtmaya karar verme hakkına sahiptir.

Elektronik belge yönetimi, işveren tarafından, yerel düzenlemelerin benimsenmesi için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak benimsenen yerel bir düzenleyici eylem temelinde tanıtılır ve aşağıdakileri içerir:

işverenin elektronik belge yönetimini yürütmek için kullanacağı bilgi sistemi (bilgi sistemleri) hakkında bilgi;

işverenin bilgi sistemine erişim prosedürü (gerekirse);

elektronik belgelerin bir listesi ve elektronik belge yönetiminin gerçekleştirildiği çalışan kategorilerinin bir listesi;

elektronik belge yönetimi yoluyla işveren ile etkileşime geçiş hakkında çalışanları bilgilendirmek için son tarih, hem de elektronik belge yönetiminin giriş tarihi hakkında bilgi, bu bildirimin sona erme tarihinden daha erken kurulmuştur.

Elektronik belge yönetimini yürütme prosedürü, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından onaylanır ve aşağıdakileri sağlayabilir:

çalışanın elektronik belgeleri imzalamasının zamanlaması ve (veya) çalışanın çalışma saatlerini, bu tür imzalama ve aşina olma sıklığını dikkate alarak onlarla tanışması;

Çalışanlara elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşim konusunda talimat verme prosedürü (gerekirse);

Bu maddenin [ikinci bölümünün dördüncü fıkrasında](#Par464) belirtilen belgelerin kağıt üzerinde verilebileceği istisnai durumlar;

işveren ve çalışanların temsili organı ve (veya) birincil sendika örgütünün seçilmiş organı ve (gerekirse) iş uyuşmazlığı komisyonu ile etkileşim prosedürleri.

İşveren, bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par461) öngörülen yerel düzenleyici kanun tarafından belirlenen süre içinde, elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime geçiş ve çalışanın bu etkileşimi kabul etme hakkı hakkında her çalışanı bilgilendirir.

Elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime geçiş, bu maddenin [yedinci bölümünde](#Par474) belirtilen durum hariç, çalışanın yazılı onayı ile gerçekleştirilir. Çalışanın elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime girme rızası olmaması, çalışanın işverenle etkileşime girmeyi reddetmesi olarak kabul edilir. Aynı zamanda, çalışan gelecekte bu rızayı verme hakkını saklı tutar.

İşveren, işe alınan kişiyi elektronik belge yönetiminin uygulanması hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. Aynı zamanda 31 Aralık 2021 itibarıyla iş tecrübesi olan, elektronik belge yönetimi yapan veya elektronik belge yönetimini uygulamaya koymaya karar veren bir işvereni işe alırken, elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime girmeyi kabul etme hakkına sahiptir.

31 Aralık 2021'den sonra işe alınan (işe alınan) ve 31 Aralık 2021 itibarıyla iş tecrübesi olmayan kişilerden elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime girme izni gerekli değildir.

Elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime girmesi için işe alınan bir çalışanın veya kişinin [rızasının olmaması (bu maddenin yedinci bölümünde](#Par474) belirtilen durumlar hariç) veya bir çalışan veya işe alınan kişi tarafından elektronik imzanın bulunmaması, bir çalışanı işe almayı veya işten çıkarmayı reddetmek için temel oluşturamaz.

İşveren, bu maddenin [beşinci ve [altıncı](#Par473) bölümlerine](#Par472) uygun olarak, bu işveren için kağıt üzerindeki çalışmaları ile ilgili belgelerle ücretsiz olarak elektronik belge yönetimi yoluyla işverenle etkileşime girmeyi kabul etmeyen, usulüne uygun olarak onaylanmış çalışanlara sağlamakla yükümlüdür.

Bir iş sözleşmesi imzalanırken, bu Kanunun [65. maddesinde](#Par1071) öngörülen belgeler, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından aksi belirtilmedikçe, elektronik belgeler de dahil olmak üzere işveren ile mutabık kalınan bir biçimde iş başvurusunda bulunan bir kişi tarafından sunulabilir.

İş başvurusunda bulunan bir kişi, [Maddenin üçüncü bölümünde sağlanan belgelerle tanışabilir. 68](#Par1150) bu Kuralların elektronik ortamda.

İşveren, bir çalışan tarafından (yoksa) elektronik imza alma ve kullanma maliyetlerini taşır.

İş için başvuran bir çalışan veya kişi, daha önce elde edilen bağımsız olarak geliştirilmiş nitelikli elektronik imza kullanma hakkına sahiptir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bu belgenin hükümlerinin uygulanması üzerine (rev. 22 Kasım 2021 tarihli [377-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) Federal Kanun) işle ilgili elektronik belgelerin kullanımına ilişkin bir deneye katılan işverenlere, bu [yasaya](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100091&field=134) bakın. |  |

Madde 22.3. Elektronik belge yönetimi yoluyla işveren ve çalışan arasındaki etkileşim

(22.11.2021 tarihli 377-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İş sözleşmeleri, sorumluluk sözleşmeleri, öğrenci sözleşmeleri, iş başında veya yarı zamanlı eğitim sözleşmeleri, bunları değiştirirken ve disiplin yaptırımlarının uygulanmasına ilişkin bir emir (emir) imzalarken, işverenin bilgi sistemi aracılığıyla taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarındaki değişiklikleri bildirirken, işveren gelişmiş nitelikli bir elektronik imza kullanır.

Bu madde ile belirlenen durumlarda, bir işveren ve bir çalışan, doğrulama anahtar sertifikası, devlet ve belediye hizmetlerini sağlamak için kullanılan bilgi sistemlerinin bilgi ve teknolojik etkileşimini sağlayan bir altyapıda oluşturulan ve kullanılan gelişmiş bir niteliksiz elektronik imza kullanabilir. Elektronik formda, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak (bundan böyle, bu maddenin amaçları doğrultusunda, e-devlet kullanılarak yayınlanan geliştirilmiş niteliksiz bir elektronik imza olarak anılacaktır. altyapı).

İşverenin bilgi sistemi aracılığıyla bu [maddenin birinci bölümünde](#Par487) belirtilenler dışındaki elektronik belgeleri imzalarken, işveren şunları kullanabilir:

gelişmiş nitelikli elektronik imza;

iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile belirlenen geliştirilmiş elektronik imza;

e-devlet altyapısı kullanılarak geliştirilmiş elektronik imza.

Bir iş sözleşmesi, bir sorumluluk sözleşmesi, bir öğrenci sözleşmesi, iş başında veya yarı zamanlı eğitim için bir anlaşma, bunları değiştirirken, bir transfer izni imzalarken, istifa mektubu, istifa mektubu geri çekilirken ve taraflar tarafından belirlenen iş sözleşmesi şartlarındaki değişikliklerin bildirimini okurken, işverenin bilgileri aracılığıyla disiplin yaptırımlarının uygulanmasına ilişkin emir (emir) sistemi, çalışan kullanabilirsiniz:

gelişmiş nitelikli elektronik imza;

iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile belirlenen geliştirilmiş elektronik imza;

e-devlet altyapısı kullanılarak geliştirilmiş elektronik imza.

İşverenin bilgi sistemi aracılığıyla bu maddenin [dördüncü bölümünde](#Par493) belirtilenler dışındaki elektronik belgeleri imzalarken, çalışan şunları kullanabilir:

gelişmiş nitelikli elektronik imza;

iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile belirlenen geliştirilmiş elektronik imza;

e-devlet altyapısı kullanılarak verilen gelişmiş niteliksiz elektronik imza;

basit bir elektronik imza, tarafların bir iş sözleşmesine anlaşması, elektronik bir belgeyi imzalayan kişinin basit elektronik imzasıyla ve böyle bir imza için anahtarın gizliliğini korumaya yönelik gereklilikleri belirlemeye yönelik kurallar oluşturursa (bundan böyle, bu maddenin amaçları doğrultusunda, çalışanın işverenin bilgi sistemindeki basit elektronik imzası).

“Rusya'da Çalışma” dijital platformu aracılığıyla elektronik belgeleri imzalarken, işveren şunları kullanabilir:

gelişmiş nitelikli elektronik imza;

e-devlet altyapısı kullanılarak geliştirilmiş elektronik imza.

Bir çalışan veya “Rusya'daki İşler” dijital platformu aracılığıyla iş başvurusunda bulunan bir kişi tarafından elektronik belgeleri imzalarken, aşağıdakiler kullanılabilir:

gelişmiş nitelikli elektronik imza;

e-devlet altyapısı kullanılarak verilen gelişmiş niteliksiz elektronik imza;

anahtarı, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından elektronik ortamda devlet ve belediye hizmetlerine başvururken basit bir elektronik imza kullanmak için belirlenen kurallara uygun olarak şahsen elde edilen basit bir elektronik imza.

Elektronik belge yönetimi yoluyla bir işverenle etkileşime giren iş için başvuran bir çalışan veya kişi, işverene iş mevzuatı tarafından öngörülen ve elektronik belge yönetiminin bu madde ve bu Kanunun [22.1 ve [22,2](#Par457) maddeleri](#Par439) uyarınca yürütüldüğü başvuru, bildirim ve mesaj gönderme hakkına sahiptir:

devlet ve belediye hizmetleri için tek bir portal kullanmak da dahil olmak üzere (işverenin bilgi sisteminin tek bir devlet ve belediye hizmetleri portalıyla elektronik olarak etkileşime girmesi şartıyla) işverenin bilgi sistemi (işveren tarafından elektronik belge yönetimi için kullanılıyorsa);

“Rusya'da İş” dijital platformu, işveren tarafından elektronik belge yönetimi için kullanılması şartıyla.

Başvurular, Bu maddenin [sekizinci bölümünde](#Par509) belirtilen şekillerde bir çalışan veya işe giren bir kişi tarafından gönderilen bildirimler ve mesajlar, gönderildikten sonraki iş günü işveren tarafından alınmış sayılır..

Bir çalışan, işle ilgili belgeler veya usulüne uygun olarak onaylanmış kopyaları (bu Kanunun [62. Maddesi](#Par1031)) için yazılı olarak başvuruda bulunabilir veya işverenin bilgi sistemi veya işverenin e-posta adresi aracılığıyla işveren tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak gönderebilir veya işverenin bu bilgi sistemlerini elektronik belge yönetimi için kullanması koşuluyla Rusya'daki İşler dijital platformu aracılığıyla gönderebilir.

Bir çalışan işle ilgili belgeler veya kopyaları için bir başvuruda bulunduğunda (bu Kodun [62. Maddesi](#Par1031)), işveren, bu başvurunun sunulduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde çalışana bu tür belgelerle veya usulüne uygun olarak onaylanmış kopyalarını kağıt üzerinde veya, bu belgeler elektronik olarak işlenirse, bu tür elektronik belgeler çalışanın başvurusunda belirtilen şekilde:

kağıt üzerinde elektronik belgenin usulüne uygun olarak onaylanmış bir kopyası şeklinde;

İşverenin bilgi sisteminin tek bir devlet ve belediye hizmetleri portalı ile veya çalışanın kişisel hesabında tek bir devlet ve belediye hizmetleri portalı ile veya çalışanın kişisel hesabında etkileşim halinde devlet ve belediye hizmetlerinin tek bir portalına göndererek de dahil olmak üzere elektronik belge şeklinde elektronik belge yönetimi, elektronik belge yönetimi için işveren tarafından kullanılması şartıyla.

Çalışanın talebi üzerine, işveren, çalışanın kişisel hesabına (varsa) tek bir devlet ve belediye hizmetleri portalında elektronik bir belge göndererek, çalışanın bilgi sisteminde çalışanın basit elektronik imzası ile imzalanan belgelere erişmesini sağlar. Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından öngörülen prosedüre uygun olarak.

Doğal veya insan yapımı bir felaket, endüstriyel kaza, endüstriyel kaza, yangın, sel, deprem, salgın veya epizootikler ve tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye atan istisnai durumlarda, elektronik belge yönetimi yoluyla etkileşime girmeyen bir işveren ve çalışan, seçilmiş organın görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eyleme uygun olarak hakkına sahiptir. Prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütü, kurulan [Madde Bu Kanunun 372'si](#Par5258), yerel düzenlemeleri kabul etmek için, işle ilgili belgeler de dahil olmak üzere, elektronik bir belge veya bir belgenin elektronik görüntüsü (ayrıntılarını korurken tarayarak veya fotoğraflayarak elektronik forma dönüştürülmüş bir kağıt belge) şeklinde geçici olarak belge alışverişinde bulunun, ardından ilgili belgeleri kağıda gönderir.

İşveren, elektronik belge yönetiminin işverenin bilgi sistemi veya Rusya'daki İşler dijital platformu kullanılarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini de içeren, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından belirlenen şartlar dahilinde elektronik belgelerin güvenliğini sağlar.

Çalışanlara Rusya'daki İşler dijital platformu kullanılarak oluşturulan elektronik belgeler sağlama prosedürü ve bunlara tek bir devlet ve belediye hizmetleri portalı aracılığıyla erişim prosedürü Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

Kısım II. İŞ ALANINDA SOSYAL ORTAKLIK

Alt-Bölüm 3 GENEL HÜKÜMLER

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 23. Çalışma alanında sosyal ortaklık kavramı

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışma alanındaki sosyal ortaklık (bundan böyle sosyal ortaklık olarak anılacaktır), çalışanlar (çalışan temsilcileri), işverenler (işveren temsilcileri), kamu otoriteleri ve yerel yönetimler arasında, çalışanların ve işverenlerin çıkarlarının iş ilişkilerinin düzenlenmesi ve onlarla doğrudan ilişkili diğer ilişkilerin düzenlenmesi konusunda koordine edilmesini sağlamayı amaçlayan bir ilişki sistemidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İkinci bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100163&field=134).

Madde 24. Sosyal ortaklığın temel ilkeleri

Sosyal ortaklığın temel ilkeleri şunlardır:

taraflar arasında eşitlik;

tarafların çıkarlarına saygı duymak ve dikkate almak;

tarafların sözleşmeye dayalı ilişkilere katılma konusundaki çıkarları;

Demokratik bir temelde sosyal ortaklığın güçlendirilmesi ve geliştirilmesinde devlet yardımı;

tarafların ve temsilcilerinin iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

tarafların temsilcilerinin yetkisi;

emek ile ilgili konuları tartışırken seçim özgürlüğü;

taraflarca yükümlülüklerin gönüllü olarak kabulü;

tarafların üstlendiği yükümlülüklerin gerçekliği;

toplu sözleşmeleri ve anlaşmaları uygulama yükümlülüğü;

kabul edilen toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların uygulanması üzerinde kontrol;

Tarafların ve temsilcilerinin toplu sözleşmelere ve anlaşmalara kendi hatalarıyla uyulmaması sorumluluğu.

Madde 25. Sosyal ortaklık partileri

Sosyal ortaklığın tarafları, belirlenen usul uyarınca yetkilendirilmiş temsilciler tarafından temsil edilen çalışan ve işverenlerdir.

Devlet yetkilileri ve yerel yönetimler, işveren olarak hareket ettiklerinde sosyal ortaklıklara taraftır, yanı sıra iş mevzuatı tarafından öngörülen diğer durumlarda.

(İkinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 26. Sosyal ortaklık düzeyleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Sosyal ortaklık şu konularda gerçekleştirilir:

Rusya Federasyonu'ndaki iş ilişkilerinin düzenlenmesi için temel oluşturan federal seviye;

Rusya Federasyonu'nun iki veya daha fazla kurucu kuruluşunda iş ilişkilerinin düzenlenmesi için temel oluşturan bölgeler arası seviye;

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşundaki iş ilişkilerinin düzenlenmesi için temel oluşturan bölgesel seviye;

endüstride (endüstrilerde) iş ilişkilerinin düzenlenmesinin temelinin oluşturulduğu sektörel seviye;

belediyede iş ilişkilerinin düzenlenmesinin temelinin oluşturulduğu bölgesel seviye;

çalışanların ve işverenin emek alanındaki yükümlülüklerinin oluşturulduğu yerel seviye.

Madde 27. Sosyal ortaklık biçimleri

Sosyal ortaklık aşağıdaki şekillerde gerçekleştirilir:

taslak toplu sözleşmelerin hazırlanması, anlaşmalar ve toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların sonuçlandırılması için toplu müzakereler;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

iş ilişkilerinin düzenlenmesi ve doğrudan bunlarla ilgili diğer ilişkilerin düzenlenmesi, çalışanların iş haklarının sağlanması ve iş hukuku normlarını içeren iş mevzuatının ve diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin iyileştirilmesi konusunda karşılıklı istişareler (müzakereler);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çalışanların ve temsilcilerinin kuruluşun yönetimine katılımı;

Çalışan ve işveren temsilcilerinin iş uyuşmazlıklarının çözümüne katılımı.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 28. Bu Kısmın hükümlerinin uygulanmasının özellikleri

Bu Kısmın hükümlerini memurlara, belediye çalışanlarına, askeri ve paramiliter organ ve kuruluşların çalışanlarına, içişleri organlarına, Devlet İtfaiye Teşkilatına, güvenlik kurumları ve organlarına, ceza icra organlarına, gümrük makamlarına ve Rusya Federasyonu'nun diplomatik misyonlarına uygulanmasının özellikleri federal yasalarla kurulmuştur.

(rev. (Federal Kanunlar: 25.07.2002 [N 116-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201315&date=28.03.2023&dst=100481&field=134), 30.06.2003 [N 86-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100180&field=134), 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=310107&date=28.03.2023&dst=100195&field=134), 03.07.2016 [N 305-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388537&date=28.03.2023&dst=100009&field=134))

Alt-Bölüm 4 ÇALIŞAN VE İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

SOSYAL ORTAKLIK

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 29. Çalışanların temsilcileri

Sosyal ortaklıklardaki çalışanların temsilcileri şunlardır: sendikalar ve dernekleri, ulusal ve bölgeler arası sendikaların tüzükleri tarafından sağlanan diğer sendika kuruluşları veya bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda çalışanlar tarafından seçilen diğer temsilciler.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu görüşme yaparken, toplu bir sözleşmeyi sonuçlandırırken veya değiştirirken, uygulanmasını izlerken ve kuruluşun yönetimine katılma hakkını kullanırken, çalışanlar ve işveren arasındaki iş uyuşmazlıklarını göz önünde bulundurarak, çalışanların çıkarları birincil sendika örgütü veya çalışanlar tarafından seçilen diğer temsilciler tarafından temsil edilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu görüşme yaparken, anlaşmaların imzalanması veya değiştirilmesi, anlaşmaların sonuçlandırılması veya değiştirilmesi ile ilgili toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesi, uygulanmasının izlenmesi ve ayrıca sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için komisyon faaliyetlerinin oluşturulması ve yürütülmesi sırasında çalışanların çıkarları, ilgili sendikalar, bölgesel örgütleri, sendika dernekleri ve sendikaların bölgesel örgütlerinin dernekleri tarafından temsil edilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 30. Çalışanların menfaatlerinin birincil sendika örgütleri tarafından temsili

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütleri ve organları, yerel düzeyde sosyal ortaklıkta, ilgili sendikaların üyesi olan bu işverenin çalışanlarının çıkarlarını ve bu Kanun tarafından belirlenen durumlarda ve prosedürlerde, bu işverenin tüm çalışanlarının çıkarlarını, sendikalardaki üyeliklerine bakılmaksızın, toplu iş sözleşmesi yaparken, toplu iş anlaşmazlıklarını değerlendirirken ve çözerken, toplu iş anlaşmazlıklarını değerlendirirken ve çözerken çalışanlar ve işveren.

Bir sendikaya üye olmayan çalışanlar, birincil sendika örgütü organına, bu birincil sendika örgütü tarafından belirlenen koşullar altında, bireysel iş ilişkileri ve doğrudan ilişkili ilişkiler konularında işverenle ilişkilerdeki çıkarlarını temsil etme yetkisi verebilir.

Madde 31. Diğer çalışan temsilcileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu işverenin çalışanlarının herhangi bir birincil sendika kuruluşunda birleşmediği veya mevcut birincil sendika örgütlerinin hiçbirinin bu işverenin çalışanlarının yarısından fazlasını birleştirmediği ve bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak yetkili olmadığı durumlarda, yerel düzeyde sosyal ortaklıktaki tüm çalışanların çıkarlarını temsil etmek için, bu yetkileri gizli oy pusulasıyla kullanmak üzere çalışanlar arasından başka bir temsilci (temsilci organ) seçilebilir.

Başka bir temsilcinin varlığı, yetkilerinin birincil sendika örgütleri tarafından uygulanmasına engel olamaz.

Madde 32. İşverenin, çalışan temsilcilerinin faaliyetlerini sağlayacak koşullar yaratma yükümlülükleri

İşveren, çalışanların temsilcilerinin faaliyetlerini iş mevzuatı, toplu sözleşmeler ve anlaşmalara uygun olarak sağlayan koşullar yaratmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 33. İşveren temsilcileri

Toplu iş sözleşmesi yaparken, toplu iş sözleşmesi yaparken veya değiştirirken, ayrıca çalışanlar ve işveren arasındaki toplu iş uyuşmazlıklarını değerlendirirken ve çözerken işverenin çıkarları, kuruluşun başkanı tarafından temsil edilir, işveren bireysel bir girişimcidir (şahsen) veya bu [Kanun](#Par624) uyarınca yetkilendirilmiş kişiler, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal eylemleri, yasalar ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler Rusların kurucu varlıklarının Federasyon, düzenleyici yasal düzenlemeler yerel yönetimlerin yasal eylemleri, tüzel kişiliğin (kuruluşun) kurucu belgeleri ve yerel düzenlemeler.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu görüşme yaparken, anlaşmaları sonuçlandırırken veya değiştirirken, sonuçlarına veya değişikliklerine ilişkin toplu iş uyuşmazlıklarını çözmenin yanı sıra, sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için komisyonların faaliyetlerini oluştururken ve uygularken, işverenlerin çıkarları ilgili işveren dernekleri tarafından temsil edilir. Sektörel (sektörler arası) bir işveren derneğinin federal, bölgeler arası, bölgesel veya bölgesel düzeyinde bir sosyal ortaklık yoksa, yetkileri sırasıyla, bu tür bir derneğin üyeliğinin ilgili sektörel (sektörler arası) işverenler birliği için federal yasa tarafından belirlenen gereklilikleri karşılaması koşuluyla, tüm Rusya, bölgeler arası, bölgesel, bölgesel bir işveren birliği tarafından kullanılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 234-FZ)

Üçüncü ve dördüncü bölümler artık yürürlükte değil. - 24 Kasım 2014 tarihli 358-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189582&date=28.03.2023&dst=100016&field=134).

Madde 34. İşverenin diğer temsilcileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren temsilcileri - kurucunun görev ve yetkilerinin federal yürütme makamları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları, diğer devlet organları, yerel yönetimler, toplu görüşme yaparken, anlaşmaların imzalanması veya değiştirilmesi, anlaşmaların imzalanması veya değiştirilmesi konusunda toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesi, anlaşmaların uygulanmasının izlenmesi, sosyal düzenlemenin komisyonlarının oluşturulması ve çalışma ilişkileri ve faaliyetleri de ilgili federal yürütme organları, Rusya Federasyonu kurucu kuruluşlarının yürütme makamları, diğer devlet organları ve yerel yönetimler tarafından yürütülür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Alt-Bölüm 5 SOSYAL ORTAKLIK ORGANLARI

Madde 35. Sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için komisyonlar

Sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesini sağlamak, toplu iş sözleşmeleri yapmak ve toplu sözleşmeler yapmak, anlaşmalar yapmak, toplu sözleşmeler ve anlaşmalar yapmak ve bunların uygulanması üzerinde her düzeyde eşit düzeyde denetim düzenlemek için komisyonlar tarafların gerekli yetkilere sahip temsilcilerinden tarafların kararı ile oluşturulur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal düzeyde, federal yasalara uygun olarak faaliyet gösteren, Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için kalıcı bir Rus Üçlü Komisyonu [kurulmaktadır](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209998&date=28.03.2023). Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu üyeleri, tüm Rusya sendika birlikleri, tüm Rus işveren dernekleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin temsilcileridir.

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarında, faaliyetleri Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasalarına uygun olarak yürütülen sosyal ve iş ilişkilerini düzenlemek için üçlü komisyonlar oluşturulabilir.

Bölgesel düzeyde, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasalarına ve yerel yönetimlerin temsili organları tarafından onaylanan bu komisyonlara ilişkin hükümlere uygun olarak faaliyet gösteren sosyal ve iş ilişkilerini düzenlemek için üçlü komisyonlar oluşturulabilir.

Sektörel (sektörler arası) düzeyde, sosyal ve iş ilişkilerini düzenlemek için sektörel (sektörler arası) komisyonlar oluşturulabilir. Sektörel (sektörler arası) komisyonlar hem federal hem de bölgeler arası, bölgesel ve bölgesel sosyal ortaklık düzeylerinde oluşturulabilir.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Altıncı bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100204&field=134).

Yerel düzeyde, toplu görüşme yapmak, toplu sözleşme hazırlamak ve toplu sözleşme yapmak için bir komisyon oluşturulur.

(yedinci bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 35.1. Sosyal ortaklık organlarının devlet çalışma politikasının oluşturulması ve uygulanmasına katılımı

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Çalışanların çıkarlarını koordine etmek için (temsilcileri), işverenlerin (temsilcileri) ve devletin sosyal ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve ilgili ekonomik ilişkilerin düzenlenmesi, federal devlet yetkilileri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri ve yerel yönetimler, sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için ilgili komisyonların katılımı için koşullar sağlamakla yükümlüdür (bu tür komisyonların uygun düzeyde oluşturulmadığı durumlarda) sosyal ortaklık, - ilgili sendikalar (sendika dernekleri) ve işveren dernekleri) geliştirme ve (veya) taslak yasama ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler, sosyo-ekonomik kalkınma programları, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal eylemleri, yasalar ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak çalışma alanındaki devlet yetkilileri ve yerel yönetimlerin diğer eylemlerini tartışırken Rusya Federasyonu, yerel organların düzenleyici yasal eylemleri özyönetim, anlaşmalar.

Çalışma alanındaki yürütme otoritelerinin ve yerel yönetimlerin taslak yasama eylemleri, düzenlemeleri ve diğer eylemleri ile bunların tartışılması için gerekli belgeler ve materyaller, federal devlet yetkilileri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri veya yerel yönetimler tarafından sosyal ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi için ilgili komisyonlara (ilgili sendikalar (sendika dernekleri) ve işveren dernekleri) dikkate alınmak üzere gönderilir.

Sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için ilgili komisyonların veya taraflarının görüşlerinin (ilgili sendikaların (sendika dernekleri) ve işveren derneklerinin görüşleri) taslak yasama eylemleri, düzenlemeleri ve yürütme makamlarının ve yerel yönetimlerin diğer eylemleri hakkındaki kararları, federal devlet yetkilileri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri veya bu eylemleri kabul eden yerel yönetimler tarafından zorunlu değerlendirmeye tabidir.

Alt-Bölüm 6 TOPLU PAZARLIK

Madde 36. Toplu görüşme

Çalışan ve işveren temsilcileri, toplu sözleşmeyi veya sözleşmeyi hazırlamak, sonuçlandırmak veya düzenlemek için toplu müzakerelere katılırlar ve bu tür müzakereleri yürütmek için inisiyatif alma hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu müzakerelere başlamak için yazılı bir teklif alan partinin temsilcileri, bu teklifin alındığı tarihten itibaren yedi takvim günü içinde müzakerelere girmek, toplu pazarlığın başlatıcıya bir yanıt göndererek, temsilcilerini toplu görüşme komisyonunun çalışmalarına ve yetkilerine katılmalarını belirtmekle yükümlüdür. Toplu müzakerelerin başladığı gün, toplu pazarlığı başlatan kişinin bu yanıtı aldığı günden sonraki gündür.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenlerin çıkarlarını temsil eden kişilerin yanı sıra işverenler, icra makamları, yerel yönetimler, siyasi partiler tarafından oluşturulan veya finanse edilen kuruluşlar veya organlar tarafından çalışanlar adına toplu iş sözleşmesi ve sözleşmeler yapılmasına izin verilmemektedir. Bu Kanun tarafından öngörülenler hariç.

(üçüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 37. Toplu görüşme prosedürü

Toplu müzakerelere katılan tarafların temsilcileri, sosyal ve iş ilişkilerini düzenlemek için konuları seçmekte özgürdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu işverenin çalışanlarının yarısından fazlasını bir araya getiren iki veya daha fazla birincil sendika kuruluşu, seçilmiş organlarının kararı ile toplu görüşme yapmak, tek bir taslak toplu sözleşme geliştirmek ve toplu sözleşme imzalamak için tek bir temsilci organ oluşturabilir (bundan böyle tek bir temsilci kuruluş olarak anılacaktır). Sendika üyelerinin sayısına bağlı olarak orantılı temsil ilkesi temelinde tek bir temsilci organ oluşturulur. Aynı zamanda, tek bir temsilci organ oluşturan birincil sendika örgütlerinin her birinin bir temsilcisini içermelidir. Tek bir temsilci organ, bir işverene (temsilcisi), tüm çalışanlar adına toplu bir anlaşma hazırlamak, sonuçlandırmak veya değişiklik yapmak için toplu müzakerelere başlamak için bir teklif gönderme hakkına sahiptir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kuruluş çalışanlarının yarısından fazlasını birleştiren birincil sendika örgütü, bireysel bir girişimci, seçilmiş organının kararıyla, işverene (temsilcisi) önce tek bir temsilci organ oluşturmadan tüm çalışanlar adına toplu müzakerelere başlama teklifi gönderme hakkına sahiptir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika kuruluşlarından hiçbiri veya kombinasyon halinde, tek bir temsilci organ oluşturmak isteyen birincil sendika örgütleri bu işverenin çalışanlarının yarısından fazlasını birleştirmezse, çalışanların genel kurul toplantısı (konferans) gizli oy pusulasıyla, seçilen organın rızasıyla, işverene (temsilcisi) tüm çalışanlar adına toplu müzakerelere başlama teklifi göndermesi talimatı verilen birincil sendika örgütünü belirleyebilir. Böyle bir birincil sendika örgütünün tespit edilmediği veya bu işverenin çalışanlarının herhangi bir birincil sendika kuruluşuna birleştirilmediği durumlarda, çalışanların genel kurul toplantısı (konferans), çalışanlar arasından gizli oy pusulasıyla başka bir temsilci (temsilci organ) seçebilir ve ona uygun yetkileri verebilir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütü, tek bir temsilci organı veya bu maddenin [iki [ila dördü](#Par671) bölümlerine](#Par667) uygun olarak toplu görüşme başlatma hakkına sahip çalışanların başka bir temsilcisi (temsilcisi), bu toplu müzakereleri başlatmak için bu işverenin çalışanlarını (temsilcisi) birleştiren diğer tüm birincil sendika kuruluşlarını aynı anda bilgilendirmelidir ve önümüzdeki beş iş günü içinde, rızasıyla tek bir temsilci organ oluşturun veya temsilcilerini bir mevcut tek temsilci organı. Bu birincil sendika örgütleri kararlarını belirtilen süre içinde açıklamazsa veya temsilcilerini tek bir temsilci kuruluşa göndermeyi reddederse, toplu müzakereler katılımları olmadan başlar. Aynı zamanda, toplu müzakerelere katılmayan birincil sendika kuruluşları, toplu müzakerelerin başladığı tarihten itibaren bir ay içinde temsilcilerini tek bir temsilci kuruluşa gönderme hakkını saklı tutar. Çalışanların toplu görüşme ile tek bir temsilci kurumu tarafından temsil edilmesi durumunda, bu organın üyeleri toplu görüşme komisyonundaki çalışanları temsil eder.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu düzeyinde çalışanlar adına toplu görüşme yapma ve anlaşma imzalama hakkı, Rusya Federasyonu, sanayi veya bölgenin bir veya daha fazla kurucu kurulması, ilgili sendikalılara (sendika dernekleri) verilir. Uygun düzeyde birkaç sendika (sendika dernekleri) varsa, her birine, temsil ettikleri sendika üyelerinin sayısı dikkate alınarak oluşan toplu görüşme için tek bir temsilci organda temsil edilme hakkı verilir. Toplu görüşme için tek bir temsilci organın kurulması konusunda bir anlaşmanın yokluğunda, en fazla sayıda sendika (sendika) üyesini bir araya getiren sendikaya (sendika birliği) toplu görüşme yapma hakkı verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Taraflar, ilgili talebin alındığı tarihten itibaren en geç iki hafta içinde, toplu görüşme için gerekli olan bilgilerle birbirlerine sağlamalıdır.

Toplu görüşme katılımcıları ve toplu görüşme yapan diğer kişiler, bu [bilgilerin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980&date=28.03.2023) kanunla korunan bir sır (devlet, resmi, ticari vb.) Ile ilgili olması durumunda alınan bilgileri ifşa etmemelidir. Bu bilgileri ifşa eden kişiler, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak [disiplin](#Par2632), idari, hukuki ve cezai sorumluluğa tabidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu müzakerelerin yürütülmesi için şartlar, yer ve prosedür, bu müzakerelere katılan tarafların temsilcileri tarafından belirlenir.

Madde 38. Uyuşmazlık çözümü

Toplu görüşme, tüm veya bireysel konularda kararlaştırılmış bir karar vermezse, bir anlaşmazlık protokolü hazırlanır. Toplu sözleşme veya sözleşmenin imzalanması veya değiştirilmesi ile ilgili toplu müzakereler sırasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar, bu [Kanun](#Par5498) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak çözülür.

Madde 39. Toplu görüşmelere katılan kişiler için teminat ve tazminatlar

Toplu müzakerelere katılan, taslak toplu sözleşme veya anlaşma hazırlayan kişiler, taraflar arasındaki anlaşma ile belirlenen bir süre için ortalama kazançları korurken, ancak üç aydan fazla olmamak üzere ana işlerinden muaftır.

Toplu müzakerelere katılımla ilgili tüm masraflar, iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşme ve bir anlaşma içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak telafi edilir. Uzmanların, uzmanların ve aracıların hizmetleri için ödeme, toplu sözleşme veya anlaşma ile aksi belirtilmedikçe davet eden taraf tarafından yapılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu pazarlığa katılan çalışanların temsilcileri, disiplinli edilemez, başka bir işe devredilemez veya işverenin inisiyatifinde, kendilerini temsil etmelerine izin veren organın önceden rızası olmadan işten çıkarılamaz, işverenin inisiyatifinde görevden alınamaz. Bu Kanun ve diğer federal yasalar uyarınca, işten çıkarılma sona erdirilir.

Alt-Bölüm 7 TOPLU SÖZLEŞMELER VE ANLAŞMALAR

Madde 40. Toplu iş sözleşmesi

Toplu sözleşme, bir kuruluşta veya bireysel girişimcide sosyal ve iş ilişkilerini düzenleyen ve çalışanlar ve temsilcileri tarafından temsil edilen bir işveren tarafından sonuçlandırılan yasal bir eylemdir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu müzakerelerin başlamasından itibaren üç ay içinde taslak toplu sözleşmenin belirli hükümleri hakkında taraflar arasında bir anlaşmaya varılmazsa, taraflar bir anlaşmazlık protokolü hazırlarken, kararlaştırılan şartlar üzerinde toplu bir anlaşma imzalamalıdır.

Çözülmemiş anlaşmazlıklar, daha fazla toplu müzakerelerin konusu olabilir veya bu [Kanun](#Par5498) ve diğer federal yasalara uygun olarak çözülebilir.

Organizasyonda bir bütün olarak, şubelerinde, temsilciliklerinde ve diğer ayrı yapısal birimlerde toplu bir anlaşma yapılabilir.

Bir şube, temsilcilik ofisi veya kuruluşun diğer ayrı yapısal biriminde toplu sözleşme hazırlamak, sonuçlandırmak veya düzenlemek için toplu görüşmeler [yapmak](#Par654) için işveren, bu Kodun [33. maddesinin birinci bölümüne](#Par618) uygun olarak bu birimin başına veya başka bir kişiye gerekli yetkileri verir. Aynı zamanda, bir bütün olarak organizasyonda toplu görüşme için öngörülen kurallara uygun olarak belirlenen bu birimin çalışanlarının çıkarlarını temsil etme hakkı (bu Kanunun [37. maddesinin iki ila beşinci](#Par673) [bölümleri](#Par667)), çalışanların çıkarlarını temsil etme hakkına sahiptir.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 41. Toplu sözleşmenin içeriği ve yapısı

Toplu sözleşmenin içeriği ve yapısı taraflarca belirlenir.

Toplu sözleşme, çalışanların ve işverenin aşağıdaki konulardaki yükümlülüklerini içerebilir:

formlar, sistemler ve ücret miktarları;

yardım ve tazminatların ödenmesi;

fiyat artışlarını, enflasyonu ve toplu sözleşme ile tanımlanan göstergelere uyumu dikkate alarak ücretleri düzenlemek için bir mekanizma;

istihdam, yeniden eğitim, çalışanların serbest bırakılması için koşullar;

tatillerin sağlanması ve süresi ile ilgili konular da dahil olmak üzere çalışma ve dinlenme süresi;

kadınlar ve gençler de dahil olmak üzere çalışanların çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek;

devlet ve belediye mülklerini özelleştirirken çalışanların çıkarlarına saygı duymak;

işyerinde çalışanların çevre güvenliği ve sağlığının korunması;

çalışmaları eğitimle birleştiren çalışanlar için garantiler ve faydalar;

çalışanlar ve aileleri için sağlık ve rekreasyon;

çalışanların yemekleri için kısmi veya tam ödeme;

toplu sözleşmenin uygulanması üzerinde kontrol, değişiklik ve eklemeler yapma prosedürü, tarafların sorumluluğu, çalışan temsilcilerinin faaliyetleri için normal koşulların sağlanması, çalışanları toplu sözleşmenin uygulanması hakkında bilgilendirme prosedürü;

toplu sözleşmenin ilgili şartları yerine getirilirse grev yapmayı reddetmek;

taraflarca belirlenen diğer konular.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenin mali ve ekonomik durumunu dikkate alarak, toplu bir anlaşma çalışanlar için fayda ve faydalar, yasalar tarafından belirlenenlerden daha elverişli çalışma koşulları, diğer düzenleyici yasal düzenlemeler ve anlaşmalar oluşturabilir.

Dördüncü bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100249&field=134).

Madde 42. Toplu sözleşme hazırlama ve toplu sözleşme imzalama prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Taslak toplu sözleşme geliştirme ve toplu sözleşme imzalanma prosedürü, taraflarca bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 43. Toplu sözleşmenin geçerliliği

Toplu sözleşme, üç yıldan fazla olmayan bir süre için imzalanır ve taraflarca imzalandığı tarihten veya toplu sözleşme ile belirlenen tarihten itibaren yürürlüğe girer.

Taraflar, toplu sözleşmeyi üç yılı geçmeyen bir süre için uzatma hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu sözleşme, kuruluşun tüm çalışanları, bireysel girişimciler için geçerlidir ve bir şubede, temsilcilikte veya kuruluşun diğer ayrı yapısal biriminde yapılan toplu sözleşme, ilgili birimin tüm çalışanları için geçerlidir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu sözleşme, örgütün adına bir değişiklik, devlet veya belediye kurumunun türünde bir değişiklik, kuruluşun dönüşüm şeklinde yeniden düzenlenmesi ve kuruluşun başkanı ile bir iş sözleşmesinin feshi durumunda yürürlükte kalır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100257&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) sayılı)

Kuruluş mülkiyet biçimini değiştirdiğinde, toplu sözleşme mülkiyet devri tarihinden itibaren üç ay boyunca yürürlükte kalır.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir kuruluş birleşme, birleşme, bölünme, ayrılık şeklinde yeniden düzenlendiğinde, toplu sözleşme tüm yeniden yapılanma dönemi boyunca yürürlükte kalır.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir kuruluşun mülkiyet şeklini yeniden düzenlerken veya değiştirirken, taraflardan herhangi biri, yeni bir toplu sözleşme imzalamak veya bir öncekini üç yıla kadar uzatmak için diğer tarafa teklif gönderme hakkına sahiptir.

Bir kuruluş tasfiye edildiğinde, toplu sözleşme tasfiye süresinin tamamı boyunca yürürlükte kalır.

Madde 44. Toplu sözleşmede değişiklik ve değişiklik

Toplu sözleşme, bu Kanun tarafından sonuçlandırılması için belirlenen prosedüre uygun olarak veya toplu sözleşme ile belirlenen prosedüre uygun olarak değiştirilir ve tamamlanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 45. Sözleşme Sözleşme türleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Sözleşme, yetkinlikleri dahilinde federal, bölgeler arası, bölgesel, sektörel (sektörler arası) ve bölgesel sosyal ortaklık seviyelerinde çalışan ve işverenlerin yetkili temsilcileri arasında imzalanan, sosyal ve iş ilişkilerini düzenleyen ve ilgili ekonomik ilişkileri düzenlemek için genel ilkeleri belirleyen yasal bir eylemdir.

Toplu müzakerelere katılan taraflar arasındaki anlaşma ile anlaşmalar iki taraflı ve üç taraflı olabilir.

Uygulanması için mali desteği ilgili bütçeler pahasına yürütülen yükümlülükler içeren sözleşmeler, anlaşmaya taraf olan ilgili devlet makamlarının veya yerel yönetimlerin zorunlu katılımı ile sonuçlandırılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Düzenlenmiş sosyal ve iş ilişkilerinin kapsamına bağlı olarak, anlaşmalar yapılabilir: genel, bölgeler arası, bölgesel, sektörel (sektörler arası), bölgesel ve diğer anlaşmalar.

[Genel Sözleşme](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381237&date=28.03.2023), federal düzeyde sosyal ve iş ilişkilerini ve ilgili ekonomik ilişkileri düzenlemek için genel ilkeleri belirler.

Bölgelerarası anlaşma, Rusya Federasyonu'nun iki veya daha fazla kurucu kuruluşu düzeyinde sosyal ve iş ilişkilerini ve ilgili ekonomik ilişkileri düzenlemek için genel ilkeleri belirler.

Bölgesel anlaşma, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşu düzeyinde sosyal ve iş ilişkilerini ve ilgili ekonomik ilişkileri düzenlemek için genel ilkeleri belirler.

Sektörel (sektörler arası) anlaşma, sektördeki (endüstrilerdeki) çalışanlar için ücret, teminatlar, tazminat ve faydalar için genel koşullar belirler. Federal, bölgeler arası, bölgesel, bölgesel sosyal ortaklık düzeylerinde sektörel (sektörler arası) bir anlaşma yapılabilir.

Bölgesel anlaşma, ilgili belediyenin topraklarındaki çalışanlar için genel çalışma koşullarını, garantilerini, tazminatlarını ve yardımlarını belirler.

Diğer anlaşmalar, taraflarca sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlendiği belirli alanlarda ve bunlarla doğrudan ilgili diğer ilişkilerde herhangi bir sosyal ortaklık düzeyinde imzalanabilecek anlaşmalardır.

Federal, bölgeler arası, bölgesel ve bölgesel sosyal ortaklık düzeylerinde, sırasıyla bir üçlü genel, bölgeler arası, bölgesel, bölgesel anlaşma imzalanabilir.

(on birinci bölüm 24.11.2014 tarihli 358-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 46. Sözleşmenin içeriği ve yapısı

Sözleşmenin içeriği ve yapısı, anlaşmaya tartışma ve dahil edilmek üzere bir dizi konu seçmekte özgür olan tarafların temsilcileri arasındaki anlaşma ile belirlenir. Anlaşma, anlaşmanın süresi ve uygulanmasını izleme prosedürü ile ilgili hükümleri içermelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 234-FZ)

Anlaşma, taraflar arasında aşağıdaki konularda karşılıklı yükümlülükler içerebilir:

ücret (asgari ücret oranlarının, maaşların (resmi maaşların) oluşturulması, ücret miktarı ile şartlı olarak sabit kısmının büyüklüğü arasındaki oranın belirlenmesi ve şartlı olarak sabit kısmına dahil edilen ücretlerin bileşenlerinin belirlenmesi, gerçek ücret içeriğinin seviyesinde bir artış sağlamak için bir prosedür oluşturulması dahil);

Garantiler, tazminatlar ve imtiyazlar;

Çalışma ve dinlenme rejimi;

istihdam, çalışanların serbest bırakılması için koşullar;

üretimi modernize etmek de dahil olmak üzere çalışanların eğitimi ve ek mesleki eğitimi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

çalışma koşulları ve güvenliği;

çalışanların kuruluşun yönetimine katılımı da dahil olmak üzere sosyal ortaklıkların geliştirilmesi;

Zorunlu emeklilik sigortası;

taraflarca belirlenen diğer konular.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 234-FZ)

Madde 47. Sözleşme taslağı hazırlanması ve sözleşme imzalanma prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Taslak anlaşma toplu iş sözleşmesi sırasında geliştirilmektedir.

Genel bir kural olarak, taraflar, anlaşmanın süresi ile ilgili mali yıl için ilgili bütçenin bir taslağını hazırlamadan önce bütçe finansmanı gerektiren anlaşmaları sonuçlandırır ve değiştirir.

Genel bir kural olarak, federal bütçenin pahasına uygulanması için mali destek verilen yükümlülükleri içeren sektörel (sektörler arası) anlaşmalar, bir sonraki mali yıl için federal bütçe [taslağı federal yasa taslağından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402282&date=28.03.2023&dst=3265&field=134) önce genel bir kural olarak sonuçlandırılmalıdır ve planlama dönemi Rusya Federasyonu Federal Meclisi Devlet Dumasına sunulur.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100282&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100017&field=134) sayılı)

Genel bir kural olarak, Rusya Federasyonu ve yerel yönetimlerin kurucu kuruluşlarının temsilci organlarına taslak ilgili bütçeler sunulmadan önce bölgesel ve bölgesel anlaşmalar yapılmalıdır.

Bir taslak anlaşma geliştirme ve bir anlaşma imzalanma prosedürü ve şartları komisyon tarafından belirlenir. Komisyon, medya aracılığıyla bir anlaşma yapmak için toplu görüşme başlangıcı hakkında bilgi yaymakla yükümlüdür. Komisyon, bir taslak anlaşma geliştirmek ve toplu müzakerelerin başlamasıyla ilgili bir anlaşma yapmak için toplu görüşme yapan bir işveren derneğinin üyesi olmayan işverenleri bilgilendirme hakkına sahiptir.. Bu bildirimi alan bir işveren, bu işverenin çalışanlarını bu konuda birleştiren birincil sendika örgütünün seçilmiş organını bilgilendirmekle yükümlüdür. Bir anlaşma yapmak için toplu görüşme yapan bir işveren derneğine üye olmayan bir işveren, bu işveren derneğine üye olarak veya bu işveren derneği tarafından belirlenen diğer formlarda toplu müzakerelere katılma hakkına sahiptir..

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 24 Temmuz 2014, No 358-FZ)

Toplu müzakerelerin başladığı tarihten itibaren üç ay içinde taslak anlaşmanın belirli hükümleri hakkında taraflar arasında anlaşmaya varılmazsa ve başlama tarihinden itibaren altı ay içinde bir taslak genel anlaşma hazırlamak için toplu müzakereler yapıldığında, taraflar bir anlaşmazlık protokolü oluştururken kararlaştırılan şartlar üzerinde bir anlaşma imzalamalıdır.

(altıncı bölüm 03.12.2012 tarihli 234-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Çözülmemiş anlaşmazlıklar, daha fazla toplu müzakerelerin konusu olabilir veya bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak çözülebilir.

(yedinci bölüm 03.12.2012 tarihli 234-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Anlaşma tarafların temsilcileri tarafından imzalanır.

Madde 48. Sözleşmenin geçerliliği

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Sözleşme, taraflarca imzalandığı tarihten veya anlaşma ile belirlenen tarihten itibaren yürürlüğe girer.

Sözleşme süresi taraflarca belirlenir, ancak üç yılı geçemez. Taraflar, Sözleşmeyi üç yılı geçmeyen bir süre için bir kez uzatma hakkına sahiptir.

Sözleşme aşağıdakiler için geçerlidir:

sözleşmeyi imzalayan işverenler derneğinin üyesi olan tüm işverenlerin yanı sıra, işveren dernekleri ve sözleşmeyi imzalayan işverenler derneğinin üyesi olan diğer kar amacı gütmeyen kuruluşların üyeleri olan tüm işverenler. Bir işveren derneğine üyeliğin sona ermesi, işverenin üyeliği sırasında imzalanan bir sözleşmeyi yerine getirmesinden muaf tutmaz.. Sözleşme süresince işveren derneğine katılan bir işveren, bu sözleşmede öngörülen yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 24 Temmuz 2014, No 358-FZ)

Sözleşmeyi imzalayan işverenler derneğine üye olmayan, derneğe kendi adına toplu pazarlığa katılma yetkisi vermiş ve sözleşmeyi imzalayan veya sözleşmeden sonra anlaşmaya varmış olan işverenler;

kamu otoriteleri ve yerel yönetimler yükümlülükleri sınırları dahilinde.

İşverenler - devlet organları, yerel yönetimler, eyalet veya belediye kurumları, devlet veya belediye üniter işletmeleri ile ilgili olarak, anlaşma, yetkili bir devlet organı veya yerel yönetim organı (bu Kanunun [34. maddesi](#Par624)) tarafından kendi adına sonuçlandırılırsa da geçerlidir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Anlaşma, bu maddenin [üçüncü ve [dördüncü](#Par814) bölümlerinde](#Par809) belirtilen işverenlerle istihdam ilişkisi içinde olan tüm çalışanlar için geçerlidir..

Çalışanlar için aynı anda birkaç anlaşma yürürlükte olduğunda, çalışanlar için en uygun olan anlaşmaların şartları geçerlidir.

Anlaşma, anlaşmanın belirli hükümlerini ekonomik, teknolojik, örgütsel nedenlerle uygulamak mümkün değilse, işveren ve birincil sendika örgütünün seçilmiş organı veya bu [Kanun](#Par605) tarafından öngörülen davalarda çalışanlar tarafından seçilen diğer temsilci (temsilci organ) taraflara yazılı olarak başvurma hakkına sahiptir, bu işverene ilişkin sözleşmenin belirli hükümlerini geçici olarak askıya almak için gerekçeli bir teklifle sözleşmenin taraflarına yazılı olarak başvuru yapma hakkına sahiptir. Taraflar bu teklifi değerlendiriyor ve bu işverenle ilgili olarak sözleşmenin belirli hükümlerini geçici olarak askıya almak için uygun bir karar alabilirler..

(yedinci bölüm 24.11.2014 tarihli 358-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Tarafların federal düzeyde imzalanan bir endüstri anlaşmasına önerisi üzerine, devlet politikasını ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirmekten sorumlu federal yürütme organının başkanı, anlaşmanın yayınlanmasından sonra, bu anlaşmanın sonuçlanmasına katılmayan işverenleri davet etme hakkına sahiptir. Bu anlaşmaya katılmak. Bu teklif resmi yayına tabidir ve sözleşmenin tescili ve yayınının kaynağı hakkında bilgi içermelidir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 48'in 9. Bölümünde öngörülen anlaşmalara katılma mekanizması, 31 Aralık 2022 sayılı 2571 sayılı Rusya Federasyonu [Hükümeti Kararnamesinde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436863&date=28.03.2023&dst=100068&field=134) listelenen DPR, LPR, Zaporozhye ve Kherson bölgelerinden işverenler için 01.01.2026 tarihine kadar geçerli değildir. |  |

İlgili sektörde faaliyet gösteren işverenler, anlaşmaya katılmak için bir teklifin resmi yayın tarihinden itibaren 30 takvim günü içinde, devlet politikası ve çalışma alanında yasal düzenlemenin geliştirilmesinden sorumlu federal yürütme organına anlaşmaya katılmak için gerekçeli yazılı ret sunmadıysanız, anlaşma bu teklifin resmi yayın tarihinden itibaren bu işverenlere uygulanacak kabul edilir. Bu redde, işveren ile bu işverenin çalışanlarını birleştiren birincil sendika örgütünün seçilmiş organı arasında bir istişare protokolü eşlik etmelidir.

İşveren anlaşmaya katılmayı reddederse, devlet politikası ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesinden sorumlu federal yürütme organının başkanı, bu işverenin temsilcilerini ve bu işverenin çalışanlarını birleştiren birincil sendika örgütünün seçilmiş organının temsilcilerini, tarafların temsilcilerinin anlaşmaya katılımıyla istişarelerde bulunmaya davet etme hakkına sahiptir. İşveren temsilcileri, işçi temsilcileri ve anlaşmanın taraflarının temsilcileri bu istişarelere katılmaları gerekmektedir.

[Federal düzeyde sonuçlanan sektörel anlaşmaların yayınlanması prosedürü ve anlaşmaya katılma önerilerinin yayınlanması prosedürü, Rusya Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423040&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) Diğer anlaşmaları yayınlama prosedürü tarafları tarafından belirlenir.

Madde 49. Sözleşmede değişiklik ve değişiklik

Anlaşma, bir anlaşmanın imzalanması için bu [Kanun](#Par788) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak değiştirilir ve tamamlanır., veya anlaşma ile belirlenen prosedüre uygun olarak.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 50. Toplu sözleşmenin tescil edilmesi

Toplu sözleşme ve anlaşma, işveren tarafından, işverenin temsilcisi (işverenler), imza tarihinden itibaren yedi gün içinde ilgili iş makamına bildirim kaydı için gönderilir. Federal sosyal ortaklık düzeyinde yapılan sektörel (sektörler arası) anlaşmalar ve bölgeler arası [anlaşmalar, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, bölgesel ve bölgesel anlaşmaları içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütme yetkisine sahip federal yürütme [organı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100137&field=134) tarafından kaydedilir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=336831&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) - Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının ilgili yürütme makamları tarafından. Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları, yerel yönetimlerin toplu sözleşmeleri ve bölgesel anlaşmaları kaydetme yetkisini sağlayabilir.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421031&date=28.03.2023&dst=100033&field=134), от 03.12.2012 [N 234-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100012&field=134), tarih: 28.06.2021 N 220-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Toplu sözleşme veya sözleşmenin yürürlüğe girmesi, bildirim kayıtlarının gerçeğine bağlı değildir.

Toplu sözleşme veya sözleşmeyi kaydederken, ilgili çalışma otoritesi, çalışanların durumunu iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere kıyasla kötüleştiren koşulları tanımlar ve toplu sözleşmeyi veya sözleşmeyi imzalayan tarafların temsilcilerini ve ilgili Devlet İş Müfettişliği'ne bildirir. Toplu sözleşmenin şartları, çalışanların durumunu kötüleştiren anlaşmalar geçersizdir ve başvuruya tabi değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 51. Toplu sözleşme veya sözleşmenin uygulanması üzerinde kontrol

Toplu sözleşme veya anlaşmanın uygulanması üzerindeki kontrol, taraflarca sosyal ortaklıklar, temsilcileri ve ilgili iş organları tarafından gerçekleştirilir.

Bu kontrolü gerçekleştirirken, tarafların temsilcileri, ilgili iş makamlarına olduğu kadar, ilgili talebin alındığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde bu amaç için gerekli bilgileri sağlamakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 8 ÇALIŞANLARIN ORGANİZASYON YÖNETİMİNE KATILIMI

Madde 52. Çalışanların kuruluşun yönetimine katılma hakkı

Çalışanların bir kuruluşun yönetimine doğrudan veya temsilci organları aracılığıyla katılma hakkı, bu Kod, diğer federal yasalar, kuruluşun kurucu belgeleri, toplu sözleşmeler ve anlaşmalar ile düzenlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 234-FZ)

Madde 53. Kuruluşun yönetiminde çalışanların katılımının ana biçimleri

Çalışanların kuruluşun yönetimine katılımının ana biçimleri şunlardır:

bu Kanun, toplu sözleşmeler veya anlaşmalar tarafından öngörülen durumlarda çalışanların temsilci organının görüşlerini dikkate alarak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 234-FZ)

yerel düzenlemelerin benimsenmesi konusunda temsilci bir çalışan organı tarafından işverene danışmak;

çalışanların çıkarlarını doğrudan etkileyen konularda işverenden bilgi almak;

örgütün çalışmaları hakkında işveren konularını tartışmak, iyileştirilmesi için önerilerde bulunmak;

örgütün sosyo-ekonomik kalkınma planlarının çalışanlarının temsilci organı tarafından tartışılması;

toplu sözleşmelerin geliştirilmesine ve benimsenmesine katılım;

Çalışanların temsilcilerinin bu Kanun, diğer federal yasalar, kuruluşun kurucu belgesi, iç düzenlemeler, kuruluşun diğer iç belgesi, toplu sözleşme, anlaşmalar uyarınca bir danışma oyu ile kuruluşun meslektaş yönetim organının toplantılarına katılımı;

(paragraf, 03.08.2018 tarihli 315-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

bu Kanun tarafından tanımlanan diğer formlar, diğer federal yasalar, kuruluşun kurucu belgeleri, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, ve yerel düzenlemeler.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100305&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 03.12.2012 tarihli 234-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421031&date=28.03.2023&dst=100038&field=134) sayılı)

Çalışan temsilcileri, işverenden şu konularda bilgi alma hakkına sahiptir:

örgütün yeniden düzenlenmesi veya tasfiyesi;

çalışanların çalışma koşullarında değişikliklere neden olan teknolojik değişikliklerin getirilmesi;

çalışanlar için eğitim ve ek mesleki eğitim;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Bu Kanun tarafından öngörülen diğer konularda, diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=28.03.2023&dst=100134&field=134), kuruluşun kurucu belgeleri, toplu sözleşmeler, anlaşmalar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 234-FZ)

Çalışanların temsilcileri, bu konularda ilgili önerileri kuruluşun yönetim organlarına sunma ve değerlendirildiklerinde bu organların toplantılarına katılma hakkına da sahiptir.

Madde 53.1. Çalışanların temsilcilerinin kuruluşun meslektaş yönetim organının toplantılarına danışma oyu ile katılımı

(03.08.2018 tarihli 315-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Çalışanların temsilcilerinin, kuruluşun meslektaş yönetim organının toplantılarına danışma oyu ile katılma hakkı [federal yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=28.03.2023&dst=100132&field=134), kuruluşun kurucu belgesi, iç düzenlemeler, kuruluşun diğer iç belgeleri, toplu sözleşme ve anlaşmalar ile belirlenebilir.

Bu [Kanunun [29-31](#Par605). Maddeleri uyarınca belirlenen çalışanların temsilcisi (temsilci organı), bu maddenin birinci [bölümünün](#Par879) hükümlerine uygun olarak danışma oyu hakkı ile kuruluşun meslektaş yönetim organının toplantılarına katılmaya yetkili çalışanların temsilcilerini atayabilir](#Par590). Bunları atama kararı, kuruluşun başkanına ve kuruluşun ilgili meslektaş yönetim organına gönderilen uygun bir protokol ile resmileştirilir.

Kuruluşun meslektaş yönetim organının toplantılarına danışma hakkı ile katılan çalışanların temsilcileri, bu katılımla bağlantılı olarak kendileri tarafından bilinen yasa (devlet, resmi, ticari veya diğer) tarafından korunan bir [sır](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980&date=28.03.2023) oluşturan bilgileri ifşa etmekten sorumludur. Örgütün meslektaş yönetim organının bir toplantısına katılmak için ilgili sırlara erişim gerekiyorsa, bu çalışan temsilcileri, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak bu tür bir kabulü almalıdır.

Alt-Bölüm 9 SOSYAL ORTAKLIK TARAFLARININ SORUMLULUĞU

Madde 54. Toplu müzakerelere katılımdan kaçınma sorumluluğu, toplu iş sözleşmesi için gerekli bilgilerin sağlanamaması ve toplu sözleşme veya sözleşmeye uygunluğun izlenmesi

Toplu sözleşmeyi sonuçlandırmak veya düzeltmek için toplu müzakerelere katılmayı reddeden tarafların temsilcileri, sözleşmeyi veya mutabık kalınan bir toplu sözleşme veya sözleşmeyi imzalamayı haksız yere reddeden tarafların temsilcileri, federal yasa tarafından belirlenen miktar ve prosedürde para cezasına tabidir.

Toplu görüşme yapmak ve toplu sözleşme veya sözleşmeye uyumu izlemek için gerekli bilgileri sağlayamamaktan suçlu kişiler, federal [yasa](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=100274&field=134) tarafından belirlenen miktar ve prosedürde para cezasına tabidir..

Madde 55. Toplu sözleşme veya sözleşmenin ihlali veya yerine getirilmemesi sorumluluğu

Bir işvereni temsil eden veya bir toplu sözleşme veya anlaşma kapsamındaki yükümlülükleri ihlal etmekten veya yerine getirmemekten suçlu çalışanları temsil eden kişiler, federal [yasa](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=100280&field=134) tarafından belirlenen miktar ve prosedürde para cezasına tabidir..

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kısım III. İŞ SÖZLEŞMESİ

Alt-Bölüm 10 GENEL HÜKÜMLER

Madde 56. Iş Sözleşmesi Terimi İş Sözleşmesi Tarafları

Bir iş sözleşmesi, işverenin bir çalışana koşullu işgücü işlevi için bir iş sağlamayı taahhüt ettiği, iş mevzuatı tarafından sağlanan çalışma koşullarını ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları, yerel düzenlemeleri ve bu sözleşmeyi içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri sağlamayı taahhüt ettiği bir işveren ile bir çalışan arasındaki bir anlaşmadır, çalışanın maaşını zamanında ve tam olarak ödemek ve çalışan, bununla tanımlanan iş işlevini kişisel olarak yerine getirmeyi taahhüt eder içinde anlaşma altında, çıkarları içindedir yönetimi ve işverenin kontrolü, bu işveren için yürürlükte olan iç iş yönetmeliklerine uymak.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100314&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 05.05.2014 tarihli 116-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=162598&date=28.03.2023&dst=100063&field=134) sayılı)

İş sözleşmesinin tarafları işveren ve çalışandır.

Madde 56.1. Dolaylı olarak çalıştırmanın yasaklanması

(05.05.2014 tarihli 116-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Dolaylı olarak çalıştırmak yasaktır.

Dolaylı olarak çalıştırma, bir çalışanın işvereni olmayan bir bireyin veya tüzel kişiliğin yönetimi ve kontrolü altında, çıkarları doğrultusunda bir işverenin emriyle yürütülen emeğidir.

İşveren tarafından geçici olarak diğer kişilere veya tüzel kişilere gönderilen çalışanların emeğini, çalışanlar (personel) için emek sağlama anlaşması kapsamında düzenlemenin özellikleri, bu Kanunun [53.1. Bölümünde belirlenir](#Par4531).

Madde 57. İş sözleşmesinin feshi, aşağıdaki çalışanlar ile:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş sözleşmesi şunları belirtir:

soyadı, adı, çalışanın himayesi ve bir iş sözleşmesi imzalayan işverenin adı (soyadı, adı, bireysel bir işverenin himayesi);

bir çalışanın ve bireysel bir işverenin kimlik belgeleri hakkında bilgi;

vergi mükellefi kimlik numarası (işverenler için, bireysel girişimci olmayan bireysel işverenler hariç);

iş sözleşmesini imzalayan işveren temsilcisi ve yetkilendirildiği temel hakkında bilgi;

iş sözleşmesinin imzalanma yeri ve tarihi.

Bir iş sözleşmesine dahil edilmek için aşağıdaki koşullar zorunludur:

iş [yeri ve bir çalışanın](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216198&date=28.03.2023&dst=100038&field=134) bir şube, temsilcilik ofisi veya [başka](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) bir yerde bulunan kuruluşun diğer ayrı yapısal birimde çalışmak üzere işe alınırsa, ayrı yapısal birimi ve yerini belirten iş yeri;

emek fonksiyonu (personel tablosuna uygun olarak pozisyona göre çalışma, meslek, niteliklere sahip uzmanlık; çalışana atanan işin belirli türü). Bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak, belirli pozisyonlarda, mesleklerde, uzmanlıklarda işin performansı, tazminat ve menfaat veya kısıtlamaların sağlanması ile ilişkiliyse, bu pozisyonların, mesleklerin veya uzmanlıkların adı ve onlar için yeterlilik şartları, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=45740&date=28.03.2023) veya mesleki standartların ilgili hükümlerine uygun olarak onaylanan yeterlilik kılavuzlarında belirtilen isimlere ve şartlara uymalıdır;

(rev. 28 Şubat 2008 tarihli [13-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75176&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) [Federal Kanunlar, 03.12.2012 tarih ve 236-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=192022&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) sayılı)

işe başlama tarihi ve sabit süreli bir iş sözleşmesinin imzalanması durumunda, süresi ve bu Kanun veya diğer federal yasalara uygun olarak sabit süreli bir iş sözleşmesinin imzalanması için temel teşkil eden koşullar (nedenler);

ücret şartları (çalışanın ücret oranı veya maaş miktarı (resmi maaş), ek ücretler, ödenekler ve teşvik ödemeleri dahil);

çalışma saatleri ve dinlenme saatleri (bu çalışan için bu işveren için yürürlükte olan genel kurallardan farklıysa);

Çalışan uygun koşullar altında işe alınırsa, işyerindeki çalışma koşullarının özelliklerini belirterek, zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak için garanti ve tazminatlar;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Gerekirse işin doğasını belirleyen koşullar (mobil, seyahat, yolda, işin diğer doğası);

işyerinde çalışma koşulları;

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak bir çalışan için zorunlu sosyal sigorta koşulu;

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından öngörülen durumlarda diğer koşullar.

Bir iş sözleşmesi imzalanırken, bu maddenin [birinci ve [ikinci](#Par922) bölümlerinde](#Par916) belirtilenlerden herhangi bir bilgi ve/veya koşul içermiyorsa, bu, iş sözleşmesinin sonuçlandırılmamış veya feshedilmemiş olarak tanınması için bir temel değildir. İş sözleşmesi eksik bilgi ve/veya koşullarla desteklenmelidir. Aynı zamanda, eksik bilgiler doğrudan iş sözleşmesinin metnine girilir ve eksik koşullar, iş sözleşmesinin bir eki ile veya iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olan yazılı olarak imzalanan tarafların ayrı bir anlaşması ile belirlenir.

İş sözleşmesi, yerleşik iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları, yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere kıyasla çalışanın durumunu kötüleştirmeyen ek koşullar içerebilir, özellikle şu bilgileri içerebilir:

iş yerinin (yapısal birimi ve yerini belirten) ve/veya işyerinin netleştirilmesi;

deneme netleştirilmesi;

yasalarla korunan [sırların](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980&date=28.03.2023) ifşa edilmemesi (devlet, resmi, ticari ve diğer);

eğitim işveren pahasına gerçekleştirilmişse, çalışanın en azından sözleşmeyle belirlenen süre boyunca eğitimden sonra çalışma yükümlülüğü üzerine;

ek çalışan sigortası türleri ve koşulları hakkında;

çalışanın ve aile üyelerinin sosyal ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi üzerine;

Bu çalışanın çalışma koşulları ile ilgili olarak, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen çalışanın ve işverenin hak ve yükümlülüklerini açıklığa kavuşturmak;

bir çalışan için ek devlet dışı emeklilik hükmü.

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Tarafların mutabakatı ile iş sözleşmesi, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle belirlenen çalışan ve işverenin hak ve yükümlülüklerini de içerebilir. Toplu sözleşme ve sözleşmelerin şartlarından doğan işveren ve işverenin hak ve yükümlülükleri. Bir çalışanın ve işverenin bu hakların ve (veya) yükümlülüklerinin bir iş sözleşmesine dahil edilmemesi, bu hakları kullanmayı reddetme veya bu görevleri yerine getirme olarak kabul edilemez.

Madde 58. İş Sözleşmesi Süresi

İş sözleşmeleri sonuçlandırılabilir:

1) belirsiz bir süre için;

2) bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından başka bir süre belirlenmedikçe, beş yıldan fazla olmayan belirli bir süre için (sabit süreli iş sözleşmesi).

Belirsiz bir süre için bir istihdam ilişkisi kurulamadığında sabit süreli bir iş sözleşmesi imzalanır., üstlenilecek işin niteliği veya performans koşulları dikkate alınarak, yani bu Kanunun [59. maddesinin birinci bölümünde](#Par969) öngörülen durumlarda. Bu Kanunun [59. maddesinin ikinci bölümünde](#Par985) öngörülen davalarda, Yapılacak işin niteliği ve uygulama koşulları dikkate alınmadan, bir iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile sabit süreli bir iş sözleşmesi imzalanabilir..

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş sözleşmesi süresini belirtmezse, sözleşme belirsiz bir süre için sonuçlandırılmış sayılır.

Taraflardan hiçbiri sona ermesi nedeniyle belirli süreli bir iş sözleşmesinin feshini talep etmediyse ve çalışan iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra çalışmaya devam ederse, iş sözleşmesinin sabit süreli niteliğine ilişkin koşul yürürlükte olmaktan çıkar ve iş sözleşmesi belirsiz bir süre için sonuçlandırılmış sayılır.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Mahkeme tarafından belirlenen yeterli gerekçenin yokluğunda belirli bir süre için imzalanan bir iş sözleşmesi belirsiz bir süre için sonuçlandırılmış sayılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş sözleşmesinin belirsiz bir süre için imzalanan çalışanlara verilen hak ve garantilerin verilmesini önlemek için sabit süreli iş sözleşmelerinin yapılması yasaktır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 59. Süreli İş Sözleşmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  2024'te, 30 Mart 2022 tarihli 511 sayılı Rusya Federasyonu [Hükümeti Kararnamesi ile belirlenen prosedür uyarınca başka bir işverene transfer olması](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427423&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) durumunda sabit süreli bir iş sözleşmesi de imzalanır. |  |

Sabit süreli bir iş sözleşmesi aşağıdaki durumda imzalanır:

eğer işgücü alan şirket veya bağımsız müteşebbis, geçiçi olarak çalışamayan ara iş kanununa göre veya toplu iş sözleşmesine göre iş yeri korunan çalışanların yerine geçici olarak çalışanı işe alacaksa;

geçici (iki aya kadar) çalışma süresi boyunca;

[mevsimsel çalışma](#Par3801) yapmak için, doğal koşullar nedeniyle, iş sadece belirli bir süre (mevsim) için yapılabilir;

yurtdışında çalışmak üzere gönderilen kişilerle;

işverenin olağan faaliyetlerinin (yeniden yapılanma, kurulum, devreye alma ve diğer işler) ötesine geçen çalışmaların yanı sıra, üretimin kasıtlı olarak geçici (bir yıla kadar) genişlemesi veya sağlanan hizmetlerin hacmi ile ilgili çalışmaları yürütmek;

belirli bir süre için oluşturulan kuruluşlarda çalışmak için başvuran veya belirli bir işi gerçekleştirmek için başvuran kişilerle;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Paragrafın anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 8, bölüm 1 Madde 59 santimetre. [Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 19 Mayıs 2020 sayılı 25-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=352933&date=28.03.2023&dst=100053&field=134) |  |

tamamlanmasının belirli bir tarihe göre belirlenemediği durumlarda belirli bir işi gerçekleştirmek için işe alınan kişilerle;

staj şeklinde uygulama, mesleki eğitim veya ek mesleki eğitim ile doğrudan ilgili çalışmaları yapmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

belirli bir süre için seçilmiş bir organa veya ücretli bir iş için seçilmiş bir pozisyona seçilmesi ve ayrıca devlet yetkilileri ve yerel yönetimler, siyasi partiler ve diğer kamu derneklerindeki seçilmiş organların veya yetkililerin faaliyetlerini doğrudan desteklemekle ilgili istihdam;

istihdam hizmeti yetkilileri tarafından geçici iş ve [kamu işlerine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422038&date=28.03.2023&dst=100172&field=134) gönderilen kişilerle;

[alternatif](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358858&date=28.03.2023&dst=100136&field=134) kamu hizmeti için gönderilen vatandaşlarla;

bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından sağlanan diğer durumlarda.

Tarafların mutabakatı ile, sabit süreli bir iş sözleşmesi sonuçlandırılabilir:

çalışan sayısı 35 kişiyi (perakende ve tüketici hizmetlerinde 20 kişi) geçmeyen küçük işletme işverenleri (bireysel girişimciler dahil) için iş başvurusunda bulunan kişilerle;

İşe giren yaşlı emeklilerin yanı sıra, sağlık nedenleriyle, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen tıbbi bir sertifikaya uygun olarak, yalnızca geçici olarak çalışmasına izin verilen kişilerle;

[Uzak Kuzey'de ve eşdeğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) bulunan kuruluşlarda çalışmak için başvuran kişilerle, eğer bu bir iş yerine taşınmaktan kaynaklanıyorsa;

afetleri, kazaları, salgınları, epizootikleri önlemek ve bu ve diğer acil durumların sonuçlarını ortadan kaldırmak için acil çalışmalar yapmak;

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak tutulan ilgili pozisyon için rekabet tarafından seçilen kişilerle;

Medyanın yaratıcı çalışanları, sinematografi organizasyonları, tiyatrolar, tiyatro ve konser organizasyonları, sirkler ve eserlerin oluşturulması ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılan diğer kişilerle, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların çalışma [listelerine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) uygun olarak, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların pozisyonları dikkate alınarak, Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2008, No 13-FZ)

örgütsel, yasal biçimleri ve mülkiyet biçimlerine bakılmaksızın kuruluşların yöneticileri, müdür yardımcıları ve baş muhasebecileri ile;

tam zamanlı eğitim alan kişilerle;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Rusya Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı deniz gemileri, iç seyir gemileri ve karma (nehir-deniz) seyir gemilerinin mürettebat üyeleri ile;

(paragraf, 07.11.2011 tarihli 305-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

yarı zamanlı çalışan kişilerle;

kar amacı gütmeyen kuruluşlar (devlet ve belediye kurumları, devlet şirketleri, kamu hukuku şirketleri, devlete ait şirketler, siyasi partiler olan kamu dernekleri, tüketici kooperatifleri hariç) işverenlere başvuran ve çalışan sayısı 35 kişiyi geçmeyen kişilerle;

(paragraf, 29.12.2020 tarihli 477-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

bu Kanun veya diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422038&date=28.03.2023&dst=447&field=134) tarafından sağlanan diğer durumlarda.

Madde 60. Bir iş sözleşmesi tarafından öngörülmeyen iş gerektirme yasağı

Bir çalışanın bir iş sözleşmesi tarafından öngörülmeyen işleri yapmasını zorunlu kılması yasaktır., bu [Kanun](#Par1208) ve diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=431057&date=28.03.2023&dst=100326&field=134) tarafından belirtilenler dışında.

Madde 60.1. yarı zamanlı çalışma

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir çalışan, boş zamanlarında aynı işverenle (dahili yarı zamanlı çalışma) ve/veya başka bir işverenle (harici yarı zamanlı çalışma) diğer düzenli ücretli işleri gerçekleştirmek için iş sözleşmeleri yapma hakkına sahiptir.

Yarı zamanlı çalışan kişilerin emeğini düzenlemenin özellikleri, bu Kuralların [44. Bölümü](#Par3723) ile belirlenir.

Madde 60.2. Mesleklerin (pozisyonların) birleştirilmesi. Hizmet alanlarını genişletmek, iş miktarını arttırmak. İş sözleşmesinde belirtilen işten serbest bırakılmadan geçici olarak bulunmayan bir çalışanın görevlerini yerine getirmek

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Çalışanın yazılı onayı ile, kurulan iş günü (vardiya) sırasında, iş sözleşmesinde belirtilen işle birlikte, başka bir veya aynı meslekte (pozisyonda) ek ödeme için başka bir veya aynı meslekte (pozisyonda) ek iş yapması talimatı verilebilir (bu Kanunun [151. Maddesi](#Par2176)).

Başka bir meslekte (pozisyonda) bir çalışana atanan ek işler, meslekleri (pozisyonlar) birleştirerek gerçekleştirilebilir. Aynı meslekte (pozisyonda) bir çalışana atanan ek işler, hizmet alanlarını genişleterek ve iş miktarını artırarak gerçekleştirilebilir. Bir iş sözleşmesinde belirtilen işten serbest bırakılmadan geçici olarak bulunmayan bir çalışanın görevlerini yerine getirmek için, bir çalışana hem başka hem de aynı meslekte (pozisyon) ek iş atanabilir.

Çalışanın ek iş yapacağı süre, içeriği ve kapsamı işveren tarafından çalışanın yazılı onayı ile belirlenir.

Çalışan, ek işleri planlanandan önce iptal etme hakkına sahiptir ve işveren, planlanandan önce gerçekleştirme emrini iptal etme hakkına sahiptir ve diğer tarafa en geç üç iş günü önceden yazılı olarak bildirir.

Madde 61. İş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi

Bir iş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafından imzalandığı tarihten itibaren yürürlüğe [girer](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93214&date=28.03.2023&dst=100010&field=134)., bu Kanun tarafından aksi belirtilmedikçe, diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422435&date=28.03.2023&dst=241&field=134), Rusya Federasyonu"nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri veya bir iş sözleşmesi, veya çalışanın gerçekte çalışmasına izin verildiği tarihten itibaren bilgi ile veya işveren veya yetkili temsilcisi adına.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100388&field=134) [Federal Kanunlar, 28 Aralık 2013 tarihli 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100217&field=134) sayılı)

Çalışan, iş sözleşmesinde belirtilen tarihten itibaren görevlerini yerine getirmeye başlamakla yükümlüdür.

İş sözleşmesi işe başlama tarihini belirtmezse, çalışan sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonraki iş günü çalışmaya başlamalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışan, bu maddenin [ikinci veya [üçüncü](#Par1026) bölümüne](#Par1025) uygun olarak kurulan işe başlama gününde çalışmaya başlamadıysa, işveren iş sözleşmesini iptal etme hakkına sahiptir. İptal edilen bir iş sözleşmesi sonuçlandırılmamış sayılır. [Bir iş sözleşmesinin iptali, bir çalışanı, iş sözleşmesinin imzalanma tarihi ile iptal günü arasında sigortalı bir olay olması durumunda zorunlu sosyal sigorta kapsamı alma hakkından mahrum etmez.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422115&date=28.03.2023&dst=100076&field=134)

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 62. İşle ilgili belgelerin ve kopyalarının verilmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Çalışanın yazılı talebi üzerine, işveren, bu başvurunun sunulduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde çalışana bir istihdam kayıt defteri yayınlamakla yükümlüdür (bu [Kanuna](#Par3944) uygun olarak, başka bir federal yasa, bir çalışanın istihdam kayıt defteri tutulmamışsa) zorunlu sosyal sigortası (güvenlik), işle ilgili belgelerin kopyaları (iş emrinin kopyaları, diğerine transfer emri), işle ilgili belgelerin kopyaları (iş emrinin kopyaları, başka birine aktarma emri iş, işten işten çıkarma emri; çalışma kitabı kayıtları (hariç Bu Kanun'a uygun olarak, başka bir federal yasa, bir çalışan için bir istihdam kayıt defteri korunmaz); ücretlerin sertifikaları, tahakkuk eden ve fiilen ödenen sigorta primleri, bu işverenle çalışma süresi ve daha fazlası). İşle ilgili belgelerin kopyaları usulüne uygun olarak onaylanmalı ve çalışana ücretsiz olarak sağlanmalıdır..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

Bir işverenin bu maddenin [birinci bölümüne](#Par1034) uygun olarak bir istihdam kayıt defteri yayınladığı bir çalışan, zorunlu sosyal sigorta (güvenlik) kurumundan istihdam kaydının alındığı tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde işverene iade etmekle yükümlüdür.

Bu işverenden istihdam hakkında bilgi (bu Kanunun [66.1. Maddesi](#Par1109)), bu Kanunun [66.1 ve [84.1](#Par1433). Maddelerinde belirlenen](#Par1109) prosedüre uygun olarak çalışana verilmektedir.

Alt-Bölüm 11 İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI

Madde 63. Bir iş sözleşmesinin sonuçlandırılabileceği yaş

On altı yaşına ulaşmış kişilerle bir iş sözleşmesi yapılabilir., bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirtilenler dışında.

(rev. 23 Temmuz 2013 [tarihli 204-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149650&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 1 Aralık 2014 tarihli 409-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı)

Genel eğitim almış ve on beş yaşına ulaşmış kişiler, sağlığına zararlı olmayan hafif işler yapmak için bir iş sözleşmesi imzalayabilirler. On beş yaşına ulaşmış ve federal [yasalara](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440020&date=28.03.2023&dst=100891&field=134) uygun olarak, temel genel eğitim almadan önce genel bir eğitim kuruluşundan ayrılmış veya bu kuruluştan atılmış ve başka bir eğitim biçiminde genel eğitim almaya devam eden kişiler, sağlığına zarar vermeyen ve eğitim programının gelişimine halel getirmeksizin hafif işler yapmak için bir iş sözleşmesi imzalayabilir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2017, No 139-FZ)

Ebeveynlerden birinin (vasi) ve vesayet ve vesayet makamının yazılı onayı ile, genel eğitim almış ve sağlığına zarar vermeyen hafif işler yapmak için on dört yaşına ulaşmış bir kişi ile veya genel eğitim alan ve sağlığına zarar vermeden ve gelişimine halel getirmeksizin hafif iş yapmak için on dört yaşına ulaşmış bir kişi ile bir iş sözleşmesi yapılabilir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2017, No 139-FZ)

Sinemalarda, tiyatrolarda, tiyatro ve konser organizasyonlarında ve sirklerde, ebeveynlerden birinin (vasi) rızası ve vesayet ve vesayet makamının izni ile, on dört yaşın altındaki kişilerle bir iş sözleşmesi imzalamasına izin verilir. Bu durumda, çalışan adına iş sözleşmesi ebeveyni (vasi) tarafından imzalanır. Vesayet ve vesayet makamının izni, izin verilen maksimum günlük çalışma süresini ve işin yapılabileceği diğer koşulları belirtir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 64. Bir iş sözleşmesi imzalanırken garantiler

Bir iş sözleşmesi imzalamayı haksız bir şekilde reddetmek yasaktır.

Cinsiyet, ırk, ten rengi, milliyet, dil, köken, mülk, aile, sosyal ve resmi statü, yaş, ikamet yeri (ikamet veya konaklama yerinde kayıt varlığı veya yokluğu dahil) bağlı olarak bir iş sözleşmesi imzalanırken doğrudan veya dolaylı hakların doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlanması veya doğrudan veya dolaylı avantajların oluşturulması, din, inançlar, kamu derneklerine veya herhangi bir sosyal gruba üyelik veya üyeliksizlik diğer koşullar olarak, çalışanların [iş nitelikleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100240&field=134) ile ilgili çalışanlara izin verilmez, bu tür kısıtlamaları veya faydaları oluşturma hakkının veya yükümlülüğünün federal yasalar tarafından sağlandığı durumlar haricinde.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100401&field=134) [Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 162-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172543&date=28.03.2023&dst=100049&field=134) sayılı

Hamilelik veya çocukların varlığı ile ilgili gerekçelerle kadınlar için bir iş sözleşmesi yapmayı reddetmek yasaktır.

Bir önceki iş yerinden işten çıkarılma tarihinden itibaren bir ay içinde başka bir işverenden transfer yoluyla çalışmaya davet edilen çalışanlara iş sözleşmesi yapmayı reddetmek yasaktır.

Bir iş sözleşmesi imzalamayı reddeden bir kişinin yazılı talebi üzerine, işveren, böyle bir talebin sunulmasından itibaren yedi iş günü içinde reddetme nedenini yazılı olarak sunmalıdır.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2015, No 200-FZ)

Bir iş sözleşmesi imzalamayı reddetmek mahkemeye temyiz edilebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 64.1. Eski devlet ve belediye çalışanları ile iş sözleşmesi imzalama koşulları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 21 Temmuz 2011, No 329-FZ)

Devlet veya belediye hizmetlerinden görevden alındıktan sonra iki yıl içinde Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal düzenlemeleriyle belirlenen devlet veya belediye hizmet pozisyonlarını dolduran vatandaşlar, bu kuruluşların kamu idaresinin belirli işlevlerinin bir devlet veya belediye çalışanının resmi (resmi) görevlerinin bir parçası olması durumunda kuruluşlardaki pozisyonları doldurma hakkına sahiptir, yalnızca ilgili [komisyonun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=324379&date=28.03.2023) resmi davranış gerekliliklerine uygunluk için rızasıyla veya belediye çalışanları ve Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal düzenlemeleriyle belirlenen prosedüre uygun olarak verilen çıkar çatışmalarının çözümü.

Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal düzenlemeleriyle belirlenen devlet veya belediye hizmet pozisyonlarını dolduran vatandaşların, iş sözleşmeleri yapılırken devletten veya belediye hizmetinden işten çıkarıldıktan sonraki iki yıl içinde işverene son görev yeri hakkında bilgi vermeleri gerekmektedir.

Devlet veya belediye hizmet pozisyonlarında bulunan vatandaşlarla bir iş sözleşmesi imzalarken, [listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=102793&date=28.03.2023&dst=100007&field=134) Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal düzenlemeleriyle belirlenen, bir işveren, devletten veya belediye hizmetinden çıkarılmasından sonraki on gün içinde, böyle bir anlaşmanın sonucunu, düzenleyici yasal [düzenlemelerle belirlenen prosedüre uygun olarak bir devlet veya belediye çalışanının işvereninin (işverenin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357696&date=28.03.2023&dst=100009&field=134)) temsilcisine bildirmelidir. Rus Federasyon.

Madde 65. İş sözleşmesi imzalanırken sunulacak belgeler

Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, bir iş sözleşmesi imzalarken, iş başvurusunda bulunan bir kişi işverene sunar:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2014, No 409-FZ)

Pasaport veya diğer kimlik

istihdam kayıt defteri ve (veya) istihdam bilgileri (bu Kanunun [66.1 Maddesi](#Par1109)), iş sözleşmesinin ilk kez imzalanması dışında;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

elektronik [belge](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=333621&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) şeklinde de dahil olmak üzere bireysel (kişiselleştirilmiş) muhasebe sistemine kaydı onaylayan bir belge;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2019, No 48-FZ)

askeri kayıt belgeleri - askerlik hizmetinden sorumlu kişiler ve askerlik hizmetine tabi kişiler için;

eğitim ve/veya nitelikler veya özel bilgi ile ilgili bir belge - özel bilgi veya özel eğitim gerektiren bir işe başvururken;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Bir sabıka kaydının varlığı (yokluğu) ve (veya) cezai kovuşturma veya cezai kovuşturmanın sona ermesi, federal yürütme organı tarafından devlet politikası ve içişleri alanında düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması için işlevleri yerine getiren [şekilde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=344270&date=28.03.2023&dst=100022&field=134) ve formda yayınlanan rehabilitasyon gerekçesiyle cezai kovuşturmanın sona ermesi belgesi - faaliyetlerle ilgili bir işe başvururken, bu Kanun uyarınca, diğer federal yasalar, kişiler yürütmek için izin verilmez, kim var veya var sabıka kaydı vardı, ya da yargılandı;

(paragraf, 23.12.2010 tarihli 387-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Bir kişinin, doktor reçetesi veya yeni potansiyel olarak tehlikeli psikoaktif maddeler olmadan narkotik ilaçların veya psikotropik maddelerin kullanımı için idari cezaya tabi olup olmadığına dair bir sertifika, federal yürütme organı tarafından belirlenen [şekilde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381579&date=28.03.2023&dst=100021&field=134) ve [formda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381579&date=28.03.2023&dst=100418&field=134) yayınlanan, devlet politikasının geliştirilmesi ve uygulanması için işlevleri yerine getiren ve içişleri alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeler, - faaliyetlerle ilgili bir işe başvururken, uyarınca federal yasalarla, bir kişinin idari cezaya maruz kaldığı düşünülen sürenin sonuna kadar doktor reçetesi veya yeni potansiyel olarak tehlikeli psikoaktif maddeler olmadan narkotik ilaçlar veya psikotropik maddeler kullanmak için idari cezaya maruz kalan kişiler tarafından uygulanmasına izin verilmez.

(paragraf, 13.07.2015 tarihli 230-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Bazı durumlarda, işin özelliklerini dikkate alarak, bu Kod, diğer federal yasalar, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti [kararları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399006&date=28.03.2023&dst=100109&field=134), bir iş sözleşmesi imzalarken ek belgelerin sunulmasını gerektirebilir.

Bu Kanun, diğer federal yasalar, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararları dışında iş başvurusunda bulunan bir kişiden belge talep etmek yasaktır.

Bir iş sözleşmesi imzalarken, işveren ilk kez bir istihdam kayıt defteri [hazırlar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=28.03.2023&dst=100073&field=134) (bu [Kanun](#Par3944) uyarınca, başka bir federal yasa uyarınca, bir çalışan için bir istihdam kayıt defteri verilmemişse). İlk kez işe başvuran bir kişi için bireysel bir kişisel hesap açılmamışsa, işveren, Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nun ilgili bölgesel organına, belirtilen kişiyi bireysel (kişiselleştirilmiş) muhasebe sistemine kaydetmek için gerekli bilgileri sunar.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 01.04.2019 [N 48-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=28.03.2023&dst=100018&field=134), от 16.12.2019 [N 439-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), tarih: 14.07.2022 N 240-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

İşe başvuran bir kişinin kaybı, hasarı veya başka bir nedeni nedeniyle bir istihdam kayıt defteri yoksa, işveren, bu kişinin yazılı talebi üzerine (bir istihdam kaydının bulunmamasının nedenini belirterek), yeni bir istihdam kayıt defteri yayınlamakla yükümlüdür (bu [Kanuna](#Par3944) uygun olarak, başka bir federal yasa, bir çalışan için bir istihdam kayıt defteri tutulmamaktadır).

(beşinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) (Federal  Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  DPR, LPR, Zaporizhia ve Kherson bölgelerinden çalışanlar için istihdam kayıtlarının tutulması için bkz. 31 Aralık 2022 tarihli 2571 sayılı Rusya Federasyonu Hükümeti Kararnamesi. |  |

Madde 66. Çalışma karnesi

Standart bir istihdam kayıt defteri, çalışanın iş faaliyeti ve hizmet süresi ile ilgili ana belgedir.

İstihdam [defterlerinin tutulması ve saklanması için form](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=28.03.2023&dst=100016&field=134)[, prosedür](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=28.03.2023&dst=100070&field=134), ayrıca istihdam defteri formları üretme ve bunları işverenlere sağlama prosedürü, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından yetkilendirilmiş federal yürütme organı tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 23 Temmuz 2008, No 160-FZ)

İşveren (bireysel girişimci olmayan bireysel işverenler hariç), beş günden fazla bir süredir kendisi için çalışan her çalışanın istihdam kayıtlarını tutar, eğer çalışan bu işverenin ana işi için çalışmazsa (bu Kurallara uygun olarak, başka bir federal yasa, bir çalışanın istihdam kayıt defteri tutulmadığı sürece).

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100406&field=134) [Federal Kanunlar, 16 Aralık 2019 tarihli 439-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=28.03.2023&dst=100020&field=134) sayılı)

Çalışma kitabı, çalışan hakkında bilgi, yaptığı iş, başka bir kalıcı işe transfer ve çalışanın işten çıkarılmasının yanı sıra iş sözleşmesini feshetme gerekçeleri ve iş başarısı ödülleri hakkında bilgi içerir. Cezalarla ilgili bilgiler çalışma kitabına girilmez, disiplin yaptırımı işten çıkarılmadığı durumlar dışında.

Çalışanın talebi üzerine, yarı zamanlı çalışma hakkında bilgi, yarı zamanlı çalışmayı onaylayan bir belge temelinde ana çalışma yerindeki çalışma kitabına girilir.

Altıncı bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100408&field=134).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  31 Aralık 2020'den sonra istihdam defterlerinin [kağıt](#Par1096) veya [elektronik ortamda](#Par1109) muhafaza edilmesi için, 16 Aralık 2019 tarihli 439-FZ sayılı Federal [Kanunun 2. maddesine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=28.03.2023&dst=100050&field=134) bakın. |  |

Madde 66.1. İstihdam bilgileri

(16.12.2019 tarihli 439-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

[İşveren elektronik formda, her çalışanın çalışma faaliyeti ve hizmet süresi hakkında temel bilgiler üretir (bundan böyle işgücü faaliyeti hakkında bilgi olarak anılacaktır) ve Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak sunar. bireysel (kişiselleştirilmiş) muhasebe zorunlu emeklilik sigortası ve Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nun bilgi kaynaklarında depolama için zorunlu sosyal sigorta sistemleri.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425644&date=28.03.2023&dst=100079&field=134)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

İşgücü faaliyeti ile ilgili bilgiler, çalışanın, iş yeri, çalışma işlevi, çalışanın başka bir kalıcı işe transferleri, çalışanın işten çıkarılması, iş sözleşmesinin feshinin gerekçelerini ve nedenini belirten ve bu Kanun ve diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=28.03.2023&dst=100056&field=134) tarafından sağlanan diğer bilgileri içerir.

Bu Kanun tarafından belirlenen durumlarda, bir iş sözleşmesi imzalarken, işe başvuran bir kişi, işverene bir istihdam kayıt defteri ile birlikte veya karşılığında istihdam faaliyeti hakkında bilgi sağlar. İşgücü faaliyeti ile ilgili bilgiler, bir çalışanın hizmet süresini hesaplamak, çalışma kitabına giriş yapmak (bu [Kurallara](#Par1101) uygun olarak, başka bir federal yasa, bir çalışanın bir istihdam kayıt defterine sahip olduğu durumlarda) ve yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun olarak başka hedeflere ulaşmak için de kullanılabilir.

İş sözleşmesi kapsamında tecrübesi olan bir kişi istihdam hakkında bilgi edinebilir:

işverenden son iş yerinde (bu işveren için çalışma süresi boyunca) kağıt üzerinde, usulüne uygun olarak onaylanmış veya gelişmiş nitelikli bir elektronik imza ile imzalanmış bir elektronik belge şeklinde (işverenin varsa);

devlet ve belediye hizmetlerinin kağıt üzerinde sağlanması için çok işlevli bir merkezde, usulüne uygun olarak onaylanmış;

Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nda kağıt üzerinde, usulüne uygun olarak onaylanmış veya gelişmiş nitelikli elektronik imza ile imzalanmış bir elektronik belge şeklinde;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

gelişmiş nitelikli elektronik imza ile imzalanmış bir elektronik belge şeklinde devlet ve belediye hizmetleri için tek bir portal kullanmak.

İşveren, çalışana (bu [Kanun](#Par1101) uyarınca, başka bir federal yasa, çalışan için bir istihdam kayıt defteri tutulursa), bu işveren için çalışma süresi boyunca istihdam hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. Çalışanın başvurusunda belirtilen şekilde (kağıt üzerinde, usulüne uygun olarak onaylanmış veya gelişmiş nitelikli elektronik imza ile imzalanmış bir elektronik belge şeklinde (işveren varsa) yazılı olarak sunulan veya belirlenen prosedüre uygun olarak gönderilen işveren tarafından, işverenin e-posta adresi:

çalışma süresi boyunca, bu başvurunun sunulma tarihinden itibaren en geç üç iş günü içinde;

iş sözleşmesinin feshi gününde işten çıkarıldıktan sonra.

Bir çalışan, işveren tarafından Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nun bilgi kaynaklarında depolanmak üzere sunulan istihdam bilgilerinde yanlış veya eksik bilgi bulursa, işveren, çalışanın yazılı talebi üzerine, işgücü faaliyeti hakkındaki bilgileri düzeltmek veya tamamlamakla yükümlüdür ve Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından zorunlu emeklilik sigortası ve zorunlu sosyal sosyal medyada bireysel (kişiselleştirilmiş) muhasebe ile ilgili olarak belirlenen prosedüre uygun olarak sunmakla yükümlüdür. sigorta sistemleri, depolama için Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nun bilgi kaynaklarında.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

Madde 67. Iş Sözleşmesi Formu

İş sözleşmesi yazılı olarak sonuçlandırılır ve her biri taraflarca imzalanan iki nüsha halinde hazırlanır. İş sözleşmesinin bir kopyası çalışana teslim edilir, diğeri işveren tarafından tutulur. Çalışanın iş sözleşmesinin bir kopyasını alması, işveren tarafından tutulan iş sözleşmesinin bir kopyasındaki çalışanın imzası ile onaylanmalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bölümün anayasal ve yasal anlamının belirlenmesi hakkında 2 Makalenin 67 santimetre. [04.02.2020 sayılı Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 7-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=344662&date=28.03.2023&dst=100055&field=134) |  |

Yazılı olarak hazırlanmayan bir iş sözleşmesi, çalışanın bilgiyle veya işveren veya yetkili [temsilcisi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100244&field=134) adına çalışmaya başlarsa sonuçlandırılmış sayılır. Bir çalışan gerçekten işe kabul edildiğinde, işveren, çalışanın işe fiili kabul tarihinden itibaren en geç üç iş günü içinde yazılı olarak kendisiyle bir iş sözleşmesi imzalamalıdır., ve kişisel emeğin kullanımıyla ilgili ilişkiler bir medeni hukuk sözleşmesi temelinde ortaya çıkarsa, ancak daha sonra bir istihdam ilişkisi olarak kabul edildi, mahkeme tarafından aksi belirtilmedikçe, bu ilişkilerin bir istihdam ilişkisi olarak tanındığı tarihten itibaren en geç üç iş günü.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100411&field=134) [Federal Kanunlar, 28 Aralık 2013 tarihli 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100218&field=134) sayılı)

Belirli çalışan kategorileriyle iş sözleşmeleri yapılırken, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler, bu anlaşmalar kapsamında işveren olmayan ilgili kişi veya organlarla iş sözleşmeleri veya şartlarını sonuçlandırma olasılığını koordine etme ihtiyacını sağlayabilir., veya daha fazla sayıda kopya halinde iş sözleşmeleri hazırlamak.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 67.1. Yetkisiz bir kişi tarafından gerçekten çalışmasına izin verilmesinin sonuçları

(28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir birey, işveren tarafından yetkilendirilmemiş bir çalışan tarafından işe kabul edilmişse ve işveren veya yetkili temsilcisi, gerçekten işe kabul edilen kişi ile bu işveren arasında bir iş ilişkisi olarak ortaya çıkan ilişkiyi tanımayı reddederse (aslında işe kabul edilen kişi ile bir iş sözleşmesi yapmak için), işin çıkarları doğrultusunda yapılan işveren, böyle bir kişiye fiilen çalıştığı zamanı (yapılan iş) ödemekle yükümlüdür.

İşveren tarafından yetkilendirilmeden çalışmaya kabul edilen bir çalışan sorumlu tutulur., maddi sorumluluk dahil, bu [Kanun](#Par5751) ve diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=5648&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak.

Madde 68. İşe alım işleme

İşe alım bir iş sözleşmesi ile resmileştirilir. İşveren, sonuçlandırılmış bir iş sözleşmesi temelinde bir istihdam emri (emir) verme hakkına sahiptir. İşverenin emrinin içeriği (talimat), sonuçlanan iş sözleşmesinin şartlarına uymalıdır.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2021, No 377-FZ)

İkinci bölüm artık yürürlükte değil. - 22 Kasım 2021 tarihli 377-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&date=28.03.2023&dst=100084&field=134).

İşe alırken (bir iş sözleşmesi imzalamadan önce), işveren, çalışanı iç iş [düzenlemeleri](#Par2611), doğrudan çalışanın işiyle ilgili diğer yerel düzenlemeler ve toplu sözleşme ile imzaya karşı tanımakla yükümlüdür.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 69. Bir iş sözleşmesinin bitiminde tıbbi muayene

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100418&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100900&field=134) sayılı)

On sekiz yaşın altındaki kişiler ve bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen durumlarda diğer kişiler, bir iş sözleşmesi imzalarken zorunlu ön tıbbi muayeneye tabidir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100419&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100901&field=134) sayılı)

Madde 70. İşe alındığında deneme

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir iş sözleşmesi imzalarken, tarafların mutabakatı ile, atanan işe uygunluğunu doğrulamak için çalışanın test edilmesini sağlayabilir.

İş sözleşmesinde bir test koşulunun olmaması, çalışanın test edilmeden işe alındığı anlamına gelir. Bir çalışanın aslında bir iş sözleşmesi imzalamadan çalışmaya kabul edilmesi durumunda (bu [Kanunun 67. maddesinin ikinci kısmı](#Par1134)), iş sözleşmesine ancak tarafların çalışmaya başlamadan önce ayrı bir anlaşma şeklinde sonuçlandırması durumunda bir test koşulu dahil edilebilir.

Test süresi boyunca çalışan, iş mevzuatı hükümlerine ve iş hukuku, toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere tabidir.

İşe alım yapıldığında deneme aşağıdakiler için yapılmayacaktır:

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak tutulan ilgili pozisyon için rekabet yoluyla seçilen kişiler;

hamile kadınlar ve 18 aylıktan küçük çocuklu kadınlar;

onsekiz yaşın altındaki kişiler;

devlet tarafından akredite edilmiş eğitim programları kapsamında orta öğretim veya yüksek öğrenim almış ve uzmanlık alanında ilk kez uygun seviyede mesleki eğitim alındığı tarihten itibaren bir yıl içinde başvuran kişiler;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

ücretli istihdam için seçilmiş pozisyonlara seçilen kişiler;

işverenler arasındaki anlaşma ile başka bir işverenden transfer olarak çalışmaya davet edilen kişiler;

iki aya kadar bir iş sözleşmesi yapan kişiler;

bu [Kanun](#Par2778) tarafından öngörülen durumlarda diğer kişiler, diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440679&date=28.03.2023&dst=991&field=134), ve toplu sözleşme.

Test süresi üç ayı geçemez ve örgüt başkanları ve milletvekilleri, baş muhasebeciler ve milletvekilleri, şube başkanları, temsilcilikler veya kuruluşların diğer ayrı yapısal birimleri için - federal yasa tarafından aksi belirtilmedikçe altı ay.

İki ila altı aylık bir süre için bir iş sözleşmesi imzalarken, test iki haftayı geçemez.

Çalışanın geçici olarak çalışmaz durumunda kalma süresi ve fiilen işe gitmediği diğer süreler deneme süresine dahil edilmez.

Madde 71. İşe alındığında denemenin sonucu

Deneme sonucu tatmin edici değilse, İşveren, deneme süresi sona ermeden önce bu Sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir ve bu Sözleşmeyi en geç üç gün öncesinden Çalışana yazılı olarak bildirecektir ve denemenin başarısız olduğunu gösteren nedenleri belirtecektir. Çalışan, işverenin kararını mahkemeye itiraz etme hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Test sonucu tatmin edici değilse, ilgili sendika organının görüşü dikkate alınmadan ve fesih ücreti ödemeden iş sözleşmesi feshedilir.

Deneme süresi sona erdiyse ve Çalışan çalışmaya devam ederse, denemenin geçtiği kabul edilir ve bu Sözleşmenin daha sonra feshedilmesi yalnızca olağan koşullar ile mümkündür.

Deneme süresi içinde Çalışan kendisine teklif edilen işin kendisine uygun olmadığı sonucuna varırsa, bu Sözleşmeyi kendi isteği üzerine feshetme hakkına sahiptir ve bunu İşverene yazılı olarak üç gün önceden bildirir.

Alt-Bölüm 12 İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

Madde 72. Taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarındaki değişiklikler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Taraflarca belirlenen iş sözleşmesinin şartlarındaki değişikliklere, başka bir işe transfer de dahil olmak üzere, bu Kuralların öngördüğü durumlar dışında, yalnızca tarafların iş sözleşmesine kabul edilmesiyle izin verilir. Taraflarca belirlenen iş sözleşmesinin şartlarını değiştirmek için bir anlaşma yazılı olarak imzalanır.

Madde 72.1. Başka bir işe transfer. Yer değiştirme

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Başka bir işe transfer, bir çalışanın istihdam işlevinde ve (veya) çalışanın çalıştığı yapısal birimde (yapısal birim iş sözleşmesinde belirtilmişse) kalıcı veya geçici bir değişikliktir, aynı işveren için çalışmaya devam ederken, aynı işveren için çalışmaya devam ederken, işverenle birlikte [başka bir yerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) çalışmak. Başka bir işe transfer, bu Kanunun [72.2. maddesinin ikinci ve üçüncü](#Par1209) [bölümlerinde](#Par1208) öngörülen durumlar haricinde, yalnızca çalışanın yazılı onayı ile izin verilir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  2024'te, üretim (iş) askıya alınırsa, 30 Mart 2022 [tarihli 511 sayılı Rusya Federasyonu Hükümeti Kararı ile belirlenen prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427423&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) uygun olarak bir çalışan başka bir işverene devredilebilir. |  |

Çalışanın yazılı talebi üzerine veya yazılı onayı ile, bir çalışan başka bir işverenle kalıcı bir işe devredilebilir. Aynı zamanda, önceki iş yerindeki iş sözleşmesi feshedilir (bu [Kanunun 77. maddesinin birinci bölümünün 5. paragrafı](#Par1276)).

Çalışanın aynı işverenden başka bir işyerine, aynı bölgede bulunan başka bir yapısal birime taşınması ve taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarında değişiklik gerektirmediği sürece, başka bir mekanizma veya birim üzerinde çalışması için talimat vermesini gerektirmez.

Bir çalışanı sağlık nedenleriyle kontrendike olan işe devretmek veya devretmek yasaktır.

Madde 72.2. Başka bir işe geçici transfer

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Taraflar arasındaki anlaşma ile, yazılı olarak sonuçlandırılan, bir çalışan geçici olarak aynı işverenle bir yıla kadar başka bir işe devredilebilir veya böyle bir transfer, yasaya uygun olarak, geçici olarak bulunmayan bir çalışanın yerini almak için yapılırsa, çalışan işe girene kadar iş yerini korur. Transfer süresinin sonunda, çalışana önceki işle sağlanmazsa, ancak buna ihtiyaç duymadıysa ve çalışmaya devam ederse, transferin geçici niteliğine ilişkin anlaşmanın süresi yürürlükte olmaktan çıkar ve transfer kalıcı olarak kabul edilir.

Doğal veya insan yapımı bir felaket, endüstriyel kaza, endüstriyel kaza, yangın, sel, kıtlık, deprem, salgın veya epizootik hastalık ve tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye atan istisnai durumlarda, bir çalışan, bu olayları önlemek için iş sözleşmesinde öngörülmeyen aynı işveren için çalışması için bir aya kadar rızası olmadan transfer edilebilir veya sonuçlarını ortadan kaldırır.

Bir çalışanın aynı işverenle bir iş sözleşmesi tarafından öngörülmeyen bir aya kadar rızası olmadan devredilmesine de izin verilir (ekonomik, teknolojik, teknik veya organizasyonel nedenlerle işin geçici olarak askıya alınması), mülke imha veya hasarı önleme veya geçici olarak bulunmayan bir çalışanı değiştirme ihtiyacı varsa, kesinti veya mülkün yıkımını veya hasarını önleme veya geçici olarak bulunmayan bir çalışanın değiştirilmesi ihtiyacı Acil durumlardan kaynaklanan, [ikinci bölümde belirtilen](#Par1208) Bu makale. Aynı zamanda, daha düşük nitelikler gerektiren bir işe transfer sadece çalışanın yazılı onayı ile izin verilir.

Bu maddenin [ikinci ve [üçüncü](#Par1209) bölümlerinde](#Par1208) öngörülen durumlarda transferler yapıldığında, çalışana yapılan iş için ödeme yapılır, ancak önceki iş için ortalama kazançtan daha düşük değildir.

Madde 73. Bir çalışanın sağlık sertifikasına uygun olarak başka bir işe devri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen tıbbi bir sertifikaya uygun olarak başka bir işe devredilmesi gereken bir çalışan, yazılı rızasıyla, işveren tarafından tutulan başka bir işe transfer etmek zorundadır.sağlık nedenleriyle çalışana kontrendike olmayan işveren tarafından tutulan başka bir işe transfer etmek zorundadır.

Tıbbi bir sertifika uyarınca dört aya kadar başka bir işe geçici olarak transfer edilmesi gereken bir çalışan transfer etmeyi reddederse veya işverenin ilgili işi yoksa, işveren, çalışanı tıbbi raporda belirtilen süre boyunca işten uzaklaştırmakla yükümlüdür. İşten uzaklaştırma süresi boyunca, bir çalışana ödeme yapılmaz, bu Kanunun öngördüğü durumlar dışında, diğer federal yasalar, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, ve bir iş sözleşmesi.

Tıbbi bir rapora uygun olarak, bir çalışanın dört aydan fazla bir süre için başka bir işe geçici olarak transfer edilmesi veya kalıcı bir transfere ihtiyacı varsa, çalışan transfer etmeyi reddederse veya işveren uygun bir işe sahip değilse, iş sözleşmesi bu Kanunun [77. maddesinin birinci maddesinin 8.](#Par1282) fıkrası uyarınca feshedilir.

İşveren transfer etmeyi reddederse veya uygun bir işi yoksa, kuruluşların başkanları (şubeler, temsilcilikler veya diğer ayrı yapısal birimler), yardımcıları ve tıbbi bir sertifika uyarınca başka bir işe geçici veya kalıcı olarak transfer edilmesi gereken baş muhasebecilerle bir iş sözleşmesi, bu Kanunun [77. maddesinin birinci maddesinin 8.](#Par1282) fıkrası uyarınca feshedilir. İşveren, bu çalışanların yazılı rızasıyla, iş sözleşmelerini feshetmemek, ancak taraflar arasındaki anlaşma ile belirlenen bir süre için işten uzaklaştırma hakkına sahiptir. İşten uzaklaştırma süresi boyunca, bu çalışanlara ödeme yapılmaz, bu Kanunun öngördüğü durumlar dışında, diğer federal yasalar, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, ve iş sözleşmeleri.

Madde 74. Örgütsel veya teknolojik çalışma koşullarındaki değişikliklere ilişkin nedenlerle taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarındaki değişiklikler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 1-4. Bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 74 cm. [Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 20 Ocak 2022 sayılı 3-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=28.03.2023&dst=100064&field=134) |  |

Örgütsel veya teknolojik çalışma koşullarındaki değişikliklerle ilgili nedenlerden dolayı (üretim ekipmanı ve teknolojisindeki değişiklikler, üretimin yapısal olarak yeniden düzenlenmesi, diğer nedenler), taraflarca belirlenen iş sözleşmesinin şartları sürdürülemezse, çalışanın işgücü [işlevindeki bir değişiklik](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=100275&field=134) dışında işverenin inisiyatifinde değiştirilebilir.

İşveren, bu Kanun tarafından aksi belirtilmedikçe, taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarında yapılacak değişiklikler ve bu tür değişiklikleri gerekli kılan nedenler hakkında çalışanı yazılı olarak bilgilendirmelidir.

Bir çalışan yeni koşullar altında çalışmayı kabul etmezse, işveren, çalışanın sağlık durumunu dikkate alarak gerçekleştirebileceği işveren için başka bir iş (hem çalışanın niteliklerine karşılık gelen boş bir pozisyon veya iş hem de boş bir alt pozisyon veya daha düşük ücretli bir iş) yazılı olarak sunmalıdır. Aynı zamanda, işveren, çalışana, çalışanın yaşadığı bölgede işverende mevcut olan ve belirtilen gereksinimleri karşılayan tüm boş pozisyonları önermekle yükümlüdür); İşveren, toplu sözleşme, anlaşmalar veya bir iş sözleşmesi ile sağlanmışsa, [diğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) boş pozisyonlar sunmakla yükümlüdür.

Bu işin yokluğunda veya çalışan önerilen işi reddederse, iş sözleşmesi, bu Kanunun [77. maddesinin birinci bölümünün 7.](#Par1281) fıkrasına uygun olarak feshedilir.

Bu maddenin [birinci bölümünde](#Par1225) belirtilen nedenler çalışanların kitlesel işten çıkarılmasına yol açabilirse, işveren, işleri korumak için birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak ve bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak, yerel düzenlemelerin kabulü için, altı aya kadar yarı zamanlı (vardiya) ve/veya yarı zamanlı çalışma haftası getirme hakkına sahiptir.

Bir çalışan yarı zamanlı (vardiya) ve/veya yarı zamanlı çalışmaya devam etmeyi reddederse, iş sözleşmesi, bu Kanunun [81. maddesinin birinci bölümünün 2.](#Par1323) fıkrası uyarınca feshedilir. Aynı zamanda, çalışana uygun garantiler ve tazminatlar verilir.

Yarı zamanlı (vardiya) ve/veya yarı zamanlı çalışmanın, kuruldukları süreden önce kaldırılması, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü dikkate alınarak işveren tarafından yapılır.

Taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarındaki değişiklikler, bu maddeye uygun olarak tanıtıldı, kurulan toplu sözleşme ve anlaşmalara kıyasla çalışanın durumunu kötüleştirmemelidir.

Madde 75. Kuruluşun mülkünün sahibi değiştiğinde, kuruluşun yargı yetkisini değiştirdiğinde, yeniden düzenlediğinde, devlet veya belediye kurumunun türünü değiştirdiğinde çalışma ilişkileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Kuruluşun mülkünün sahibi değiştiğinde, yeni mal sahibi, kuruluşun başkanı, milletvekilleri ve baş muhasebeci ile iş sözleşmesini mülkiyet tarihinden itibaren en geç üç ay içinde feshetme hakkına sahiptir.

Kuruluşun mülkiyetinin değişmesi, kuruluşun diğer çalışanları ile iş sözleşmelerini feshetmek için bir temel değildir.

Bir çalışan, kuruluşun mülkünün sahibindeki bir değişiklik nedeniyle çalışmaya devam etmeyi reddederse, iş sözleşmesi bu Kanunun [77. maddesinin 6.](#Par1277) fıkrası uyarınca feshedilir.

Kuruluşun mülkünün sahibi değiştiğinde, çalışanların sayısında veya personelinde bir azalmaya ancak mülkiyet devrinin devlet kaydından sonra izin verilir.

Bir kuruluşun yargı yetkisinde (itaat) veya yeniden düzenlenmesinde (birleşme, birleşme, bölünme, ayrılık, dönüşüm) bir değişiklik veya bir devlet veya belediye kurumunun türündeki bir değişiklik, bir kuruluşun veya kurumun çalışanlarıyla iş sözleşmelerinin feshedilmesi için temel olamaz.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100469&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100022&field=134) sayılı)

Bir çalışan, bu maddenin [beşinci bölümünde öngörülen davalarda çalışmaya devam etmeyi reddederse, iş sözleşmesi bu Kanunun](#Par1241) [77. maddesinin 6.](#Par1277) fıkrası uyarınca feshedilir.

Madde 76. İşten askıya alma

İşveren, bir çalışanın çalışmasını askıya almakla yükümlüdür (izin vermemek):

alkol, uyuşturucu veya diğer toksik [maddelerin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100336&field=134) etkisi altında işte ortaya çıkan;

belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) uygun olarak emek koruma alanında bilgi ve becerilerin eğitimi ve testinden geçmemiş olanlar;

belirlenen prosedüre uygun olarak zorunlu bir tıbbi muayeneden ve bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerinde öngörülen durumlarda zorunlu bir psikiyatrik muayeneye tabi tutulmamış olanlar;

(rev. 30 Kasım 2011 [tarihli 353-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122334&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100903&field=134) sayılı)

federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak, çalışanın bir iş sözleşmesi tarafından öngörülen işi yapması için kontrendikasyonlar tespit edilirse;

belirlenen prosedüre uygun olarak kendisine verilen kişisel koruyucu ekipmanı kullanmayan, zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla ve ayrıca özel sıcaklık koşullarında yapılan işlerde kullanılması zorunludur;

(paragraf, 02.07.2021 tarihli 311-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

çalışanın özel hakkı (lisans, araç kullanma hakkı, silah taşıma hakkı, diğer özel hak) federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca iki aya kadar askıya alınırsa, bu, çalışanın bir iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerini yerine getirememesini gerektiriyorsa ve çalışanın yazılı rızasıyla işverene açık başka bir işe devredilmesi mümkün değilse (boş bir pozisyon veya iş olarak) bir çalışanın yeterliliği ve boş bir alt pozisyon veya daha düşük ücretli bir iş) çalışan dikkate sağlık durumunu alarak gerçekleştirebilir. Aynı zamanda, işveren, çalışana, çalışanın yaşadığı bölgede işverende mevcut olan ve belirtilen gereksinimleri karşılayan tüm boş pozisyonları önermekle yükümlüdür); İşveren, toplu iş sözleşmesi, anlaşmalar veya bir iş sözleşmesi ile sağlanmışsa, [diğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) boş pozisyonlar sunmakla yükümlüdür;

federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından yetkilendirilmiş organların veya yetkililerin talebi üzerine;

bu Kanun tarafından öngörülen diğer durumlarda, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2011, No 353-FZ)

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, işten uzaklaştırma veya işten çıkarılma temeli olan koşullar ortadan kaldırılıncaya kadar bir çalışanı tüm süre boyunca işten askıya alır (izin vermez).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2011, No 353-FZ)

İşten uzaklaştırma süresi boyunca (işten hariç tutma), bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından belirtilenler dışında bir çalışana ödeme yapılmaz. İşten uzaklaştırma durumunda, işgücü koruma alanında bilgi ve becerilerin eğitimi ve testinden geçmemiş bir çalışan veya kendi hatası olmadan zorunlu bir tıbbi muayene yapılmamış bir çalışanın, boşta kalma süresi olarak işten tüm askıya alma süresi boyunca [ödenir](#Par2232).

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122334&date=28.03.2023&dst=100015&field=134), от 30.11.2011 [N 353-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100904&field=134), tarih: 25.11.2013 N 317-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Alt-Bölüm 13 İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Madde 77. Bir iş sözleşmesini feshetmek için genel gerekçeler

Bir iş sözleşmesinin feshi gerekçeleri şunlardır:

1) taraflar arasındaki anlaşma (bu Kanunun [78. Maddesi](#Par1290));

2) iş sözleşmesinin sona ermesi (bu Kanunun [79. Maddesi](#Par1294)), istihdam ilişkisinin gerçekte devam ettiği ve hiçbir tarafın feshini talep etmemesi dışında;

3) bir çalışanın inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin feshi (bu Kanunun 80. Maddesi);

4) işverenin inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin feshi (bu Kanunun [71. ve [81.](#Par1318) maddeleri](#Par1179));

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bir çalışanın 2022 - 2023'te istihdam hizmeti tarafından gönderilen başka bir işverene geçici olarak devredilmesi için, ana anlaşma askıya alınır ve geçerlilik süresi kesintiye uğramaz (30 Mart 2022 [tarihli](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427423&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) 511 sayılı Rusya Federasyonu Hükümeti Kararı). |  |

5) bir çalışanın talebi üzerine veya kabulü üzerinde başka bir işveren için çalışmaya geçmesi veya seçmeli işe (pozisyona) geçmesi;

6) çalışanın, kuruluşun mülkünün sahibindeki bir değişiklik, kuruluşun yargı yetkisindeki (bağlılık) bir değişiklik veya yeniden yapılanması, devlet veya belediye türündeki bir değişiklik ile bağlantılı olarak çalışmaya devam etmeyi reddetmesi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  P"nin anayasal ve yasal anlamının belirlenmesi üzerine. Maddenin 7 bölümü 1 77 cm. [Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 20 Ocak 2022 sayılı 3-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=28.03.2023&dst=100064&field=134) |  |

7) çalışanın taraflarca belirlenen iş sözleşmesi koşullarındaki bir değişiklikle bağlantılı olarak çalışmaya devam etmeyi reddetmesi;

8) çalışanın, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerince belirlenen şekilde verilen bir sağlık raporuna uyarınca çalışan için gerekli olan başka bir işe geçişi reddetmesi veya işverende uygun bir işin mevcut olmaması ;

9) çalışanın işverenle birlikte [başka bir yerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) çalışmayı devretmeyi reddetmesi (bu [Kanunun 72.1 Maddesinin birinci kısmı](#Par1197));

10) tarafların iradesine bağlı olmayan koşullar (bu Kanunun [83. Maddesi](#Par1380));

11) bu Kurallar veya diğer federal yasalarca belirlenen iş sözleşmesi yapma kurallarının ihlali, eğer bu ihlal çalışmaya devam etme olasılığına engel oluyorsa.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir iş sözleşmesi, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen diğer gerekçelerle de feshedilebilir..

Üçüncü bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100496&field=134).

Madde 78. Tarafların mutabakatı ile iş sözleşmesinin feshi

Bir iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile herhangi bir zamanda feshedilebilir.

Madde 79. Sabit süreli iş sözleşmesinin feshi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Sabit süreli bir iş [sözleşmesi süresi dolduğunda feshedilir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=100427&field=134). Bir çalışana, işten çıkarılmadan en az üç takvim günü önce sona ermesi nedeniyle bir iş sözleşmesinin feshi hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelidir., eksik bir çalışanın görevlerinin yerine getirilmesi sırasında sabit süreli bir iş sözleşmesinin sona ermesi dışında.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Belirli bir iş süresince imzalanan bir iş sözleşmesi, bu işin tamamlanmasının ardından feshedilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışan olmayan bir çalışanın görevlerini yerine getirirken imzalanan bir iş sözleşmesi, bu çalışan işe girdiğinde feshedilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Belirli bir süre (sezon) mevsimlik çalışma için imzalanan bir iş sözleşmesi bu sürenin sonunda (sezon) sona erer.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 80. Çalışanın inisiyatifinde bir iş sözleşmesinin feshi (kendi isteği üzerine)

Bir çalışan, işverene en geç iki hafta önceden yazılı olarak bildirerek bir iş sözleşmesini [feshetme](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=100506&field=134) hakkına sahiptir., bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından başka bir süre belirlenmedikçe. Belirtilen süre, işverenin çalışandan işten ayrılma dilekçesini almasından sonraki günden itibar başlamaktadır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışan ile İşverenin arasındaki anlaşması üzerine İş sözleşmesi, fesh bildirisinin süresinin tükenene kadar da fesh edebilirdir.

Bir çalışanın inisiyatifiyle işten çıkarılma başvurusunun (kendi isteği üzerine) çalışmaya devam edememesi (bir eğitim organizasyonuna kayıt, emeklilik vb.) Ve ayrıca iş mevzuatı ve iş hukuku, yerel düzenlemeler, toplu sözleşmenin şartları, anlaşma veya iş sözleşmesi içeren diğer düzenlemelerin işvereni tarafından kurulan ihlal durumlarında, işveren feshetmekle yükümlüdür. çalışanın başvurusunda belirtilen süre içinde iş sözleşmesi.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100506&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101324&field=134) sayılı

Bildirim süresinin sona ermesinden önce, çalışan başvurusunu istediği zaman geri çekme hakkına sahiptir. Bu durumda, başka bir çalışan yazılı olarak değiştirmeye davet edilmedikçe, bu [Kanun](#Par1058) ve diğer federal yasalara uygun olarak bir iş sözleşmesi imzalamayı reddedemeyen işten çıkarma yapılmaz.

Bildirim süresinin sona ermesinden sonra, çalışan çalışmayı durdurma hakkına sahiptir. [İstihdamın son gününde, işveren, çalışana bir istihdam kayıt defteri vermek veya bu işverenden istihdam hakkında bilgi vermek (bu Kuralların [66.1. Maddesi](#Par1109)), çalışanın yazılı talebi üzerine işle ilgili diğer belgeleri yayınlamak ve onunla nihai bir ödeme yapmakla yükümlüdür.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=28.03.2023&dst=100165&field=134)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Bildirim süresinin sona ermesinden sonra, iş sözleşmesi feshedilmemişse ve çalışan işten çıkarılmakta ısrar etmezse, iş sözleşmesi devam eder.

Madde 81. 4) işverenin inisiyatifiyle iş sözleşmesinin feshi;

Aşağıdaki durumlarda bir iş sözleşmesi bir işveren tarafından feshedilebilir:

1) bireysel bir girişimci tarafından bir organizasyonun tasfiyesi veya faaliyetlerin sona ermesi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

2) bir kuruluşun veya bağımsız müteşebbisin çalışanlarının sayısında bir azalma yapılması durumda

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

3) atestasyon sonuçlarıyla teyit edilen, yetersiz nitelikler nedeniyle çalışanın tutulan pozisyona veya yapılan işe uygun olmaması

(madde 3 rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

4) kuruluşun mülkünün sahibinin değişmesi (kuruluş müdürü, yardımcıları ve baş muhasebeci ile ilgili olarak);

5) bir çalışanın iş görevi nedeni olmaksızın defalarca yerine getirmemesi, disiplin cezası varsa;

6) bir çalışan tarafından işgücü [görevlerinin tek bir brüt ihlali](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100325&field=134):

a) devamsızlık, yani çalışma günü boyunca geçerli nedenler olmaksızın işyerinden yokluk (vardiya), (onun) süresine bakılmaksızın ve iş günü boyunca dört ardışık saatten fazla geçerli nedenler olmaksızın işyerinden yokluk durumunda (vardiya);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

б) bir çalışanın işyerinde (kendi işyerinde veya kuruluşun bulundu bölgede veya işverenin talimatı üzerine iş işlevlerinin yerine getirmesi gereken bölgede) alkollü, uyuşturucu veya diğer toksik zehirlenme halinde bulunması;

(madde "б" rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

в) iş görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak çalışanın haberdar olduğu ve yasal olarak korunan sırların (devlet, ticari, resmi ve diğer) ifşa edilmesi, başka bir çalışanın kişisel verilerinin ifşa edilmesi da dahil olmak üzere;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

d) yasal olarak yürürlüğe giren bir mahkeme kararı veya davaları değerlendirmeye yetkili bir yargıç, organ, görevli kararı ile belirlenen iş yerinde hırsızlık (küçük dahil), bir başkalarının mülkiyeti kaçırma, zimmete para geçirme, kasıtlı imha veya zarar verme gibi idari suçlar yapılması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

д) iş güvenliği komisyonu veya iş güvenliği personeli tarafından belirlenen işgüvenliği gerekliliklerinin ihlali, eğer bu ihlal ciddi sonuçlara yol açtı ise (iş kazası, arıza, facia)) veya bilerek bu tür sonuçlar için gerçek bir olasılık oluşturması durumunda,

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

7) para veya maddi değerlerin işlenmesi görevlerde hizmet eden bir çalışan tarafından suçlu eylemlerin yapılması, eğer bu eylemler işverenin çalışana akrşı güven kaybına yol açarsa;

7.1) bir çalışanın taraf olduğu bir [çıkar çatışmasını önlemek veya çözmek için önlemler almaması, bir mülk niteliğindeki](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439191&date=28.03.2023&dst=122&field=134) geliri, giderleri, mülkiyeti ve yükümlülükleri hakkında eksik veya yanlış bilgi verememesi veya gönderememesi veya gönderememesi veya gönderememesi, eşinin ve küçük çocuklarının mülkiyet niteliğindeki gelir, giderler, mülk ve yükümlülükleri hakkında bilerek eksik veya yanlış bilgi gönderememesi, açılması (kullanılabilirlik) hesapları (mevduat) hesapları (mevduat)), dışında bulunan yabancı bankalarda nakit depolama fonları ve değerli eşyalar Rusya Federasyonu toprakları, mülkiyet ve (veya) bir çalışan tarafından yabancı finansal araçların kullanımı, eşi ve bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda küçük çocuklar, diğer federal yasalar, Rusya Federasyonu Başkanı ve Rusya Federasyonu Hükümeti düzenlemeleri, bu eylemler işveren adına çalışanın güven kaybına zemin sağlıyorsa. “Yabancı finansal araçlar” kavramı, 7 Mayıs 2013 tarihli 79-FZ [sayılı Federal Kanun ile](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385032&date=28.03.2023&dst=6&field=134) tanımlanan anlamda bu Kanunda kullanılmaktadır. “Belirli kategorilerdeki kişilerin hesap açma ve tutma (mevduat) yasaklanması, Rusya Federasyonu toprakları dışında bulunan yabancı bankalarda nakit ve değerli eşyaların tutulması, yabancı finansal araçlara sahip olunması ve/veya kullanılması”;

(madde (paragraf, 7.1 tarihli 03.12.2012-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur). (Federal Kanunlar, tarih: 29.12.2012 [N 280-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=140075&date=28.03.2023&dst=100013&field=134), от 07.05.2013 [N 102-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404442&date=28.03.2023&dst=100062&field=134), tarih: 28.12.2016 [N 505-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404221&date=28.03.2023&dst=100029&field=134), tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

8) eğitim işlevlerini yerine getiren bir çalışanca bu işin devamı ile bağdaşmayan ahlaksız bir suçun işlenmesi;

9) kuruluş (şube, temsilcilik) müdürü, yardımcıları ve baş muhasebeci tarafından mülk güvenliğinin ihlaline, kötüye kullanılmasına veya kuruluşun mülküne başka bir zarar verilmesine neden olan makul olmayan bir karar verilmesi,

10) kuruluş (şube, temsilcilik) müdürü, yardımcıları tarafından tek defa ciddi şeklinde iş görevlerinin ihlal edilmesi;

11) bir iş sözleşmesi imzalanırken çalışan tarafından işverene sahte belgelerin sunulması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

12) yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100521&field=134);

13) örgütün başkanı, örgütün meslektaş yürütme organı üyeleri ile bir iş sözleşmesi ile öngörülen;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 13.1 Madde 1 Bölüm 81 (rev. 07.10.2022 tarihli 376-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100010&field=134)) 21 Eylül 2022'den beri ortaya çıkan yasal ilişkiler için [geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100037&field=134). |  |

13.1) bir çalışanın askerlik hizmetinin sona ermesinden üç ay sonra, 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal [Kanunun 38. Maddesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) uyarınca imzalanan bir sözleşme kapsamında askerlik hizmetinin sona ermesinden üç ay sonra devamsızlığı veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım konusunda çalışan tarafından imzalanan sözleşmenin sona ermesinden sonra;

(madde 13.1 07.10.2022 tarihli 376-FZ sayılı [Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) ile yürürlüğe koyulmuştur)

14) Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen diğer durumlarda.

Belgelendirme [prosedürü (bu maddenin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335296&date=28.03.2023&dst=100151&field=134) [birinci bölümünün 3. paragrafı](#Par1325)), iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler, çalışanların temsilci organının görüşlerini dikkate alarak kabul edilen yerel düzenlemeler ile belirlenir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

2) bir kuruluşun veya bağımsız müteşebbisin çalışanlarının sayısında bir azalma yapılması durumda(bu gerekçe ile işten çıkarılmasına, yalnızca çalışanın yazılı kabulü ile çalışanın işverence başka bir işe tayın edilmesinin imkansız olması durumunda izin verilir(başka bir işe tayın edilmesi, çalışanın sağlık durumunu dikkate alınarak çalışanın niteliklerine uygun olan hem boş bir pozisyona veya boş bir işe hem de daha düşük pozisyona veya daha düşük ücretli bir işe olabilirdir). Aynı zamanda, işveren, çalışana, çalışanın yaşadığı bölgede işverende mevcut olan ve belirtilen gereksinimleri karşılayan tüm boş pozisyonları önermekle yükümlüdür); İşveren, toplu sözleşme, anlaşmalar veya bir iş sözleşmesi ile sağlanmışsa, [diğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) boş pozisyonlar sunmakla yükümlüdür.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir şubenin, temsilciliğin veya başka bir yerde bulunan bir kuruluşun diğer ayrı yapısal biriminin faaliyetlerinin sona ermesi durumunda, bu birimin çalışanlarıyla iş sözleşmeleri, kuruluşun tasfiyesi durumları için öngörülen kurallara göre feshedilir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir çalışanın, bu maddenin birinci [bölümünün 7 veya 8.](#Par1340) [paragrafında](#Par1340) öngörülen gerekçelerle işten çıkarılması, güven kaybı için gerekçeler veren suçlu eylemlerin veya buna göre ahlaksız bir suçun iş yeri dışında bir çalışan tarafından işlendiği durumlarda veya iş yerinde, ancak iş görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak, suçun keşfedildiği tarihten itibaren bir yıldan daha geç izin verilmez. işveren.

(beşinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Geçici sakatlık döneminde ve tatil döneminde işverenin inisiyatifiyle (kuruluşun veya bireysel girişimci tasfiyesi veya faaliyetin sona ermesi durumu hariç) bir çalışanı işten çıkarmasına izin verilmez.

(altıncı bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu maddenin birinci [bölümünün 7.1 paragrafına dayanarak güven kaybı nedeniyle işten çıkarma şeklinde bir çalışana disiplin yaptırımlarının](#Par1341) uygulanmasına ilişkin bilgiler, işveren tarafından 25 Aralık 2008 tarihli 273-FZ sayılı Federal Kanunun [15. maddesinde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439191&date=28.03.2023&dst=184&field=134) öngörülen güven kaybı nedeniyle görevden alınan kişilerin siciline dahil edilmiştir. “Yolsuzlukla Mücadele Üzerine”.

(yedinci bölüm 01.07.2017 tarihli 132-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 82. Birincil sendika örgütünün seçilmiş organının işverenin inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin feshi ile ilgili konuların dikkate alınmasında zorunlu katılımı

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir kuruluşun çalışanlarının sayısını veya personelini azaltma kararı verirken, bireysel bir girişimci ve muhtemelen bu Kanunun [81. maddesinin birinci paragrafının 2. paragrafına](#Par1323) uygun olarak çalışanlarla iş sözleşmelerini feshetme kararı verirken, işveren, birincil sendika örgütünün seçilmiş organını, ilgili faaliyetlerin başlamasından en geç iki ay önce yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlüdür ve çalışanların sayısını veya personelini azaltma kararı kitlesel bozulmaya yol açabilirse çalışanların kaçırılması, üç aydan az bir süre önce ilgili olayların başlangıcı. Kitlesel işten çıkarma kriterleri sektörel ve/veya bölgesel anlaşmalarda tanımlanmıştır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir sendikaya üye olan çalışanlar, bu Kanunun [81. [maddesinin birinci bölümünün 2.](#Par1323), [3](#Par1325) veya 5. fıkrasında öngörülen gerekçelerle, bu Kanunun [373](#Par5272). Maddesi](#Par1328) uyarınca birincil sendika örgütünün seçilmiş organının gerekçeli görüşü dikkate alınarak görevden alınır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kanunun [81. maddesinin birinci maddesinin 3. fıkrası](#Par1325) uyarınca çalışanların işten çıkarılmasına temel teşkil edebilecek sertifikasyon yapılırken, belgelendirme komisyonu, ilgili birincil sendika örgütünün seçilmiş organının bir temsilcisini içermelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu sözleşme, işverenin inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin feshi ile ilgili konuları dikkate alarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının zorunlu katılımı için farklı bir prosedür oluşturabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 83. Tarafların kontrolü dışındaki koşullar nedeniyle iş sözleşmesinin feshi

İş sözleşmesi, tarafların iradesine bağlı olmayan aşağıdaki koşullar nedeniyle feshine tabidir:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 1 bölüm 1 madde 83 (rev. 07.10.2022 tarihli 376-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100012&field=134)) 21 Eylül 2022'den beri ortaya çıkan yasal ilişkiler için [geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100037&field=134). |  |

1) askerlik hizmeti için bir çalışanı askere almak (seferberlik üzerine askerlik hizmeti için bir çalışanı işe almak hariç) veya onu yerini alan alternatif bir sivil hizmete göndermek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 07 Temmuz 2022, No 376-FZ)

2) Bu işi daha önce Devlet Çalışma Müfettişliği veya mahkemenin kararı ile gerçekleştiren bir çalışanın eski durumuna getirilmesi;

3) ofise seçilmemiş;

4) Bir çalışanı yürürlüğe giren bir mahkeme kararına uygun olarak, önceki çalışmanın devamını dışlayan bir cezaya mahkum etmek;

(5) bir çalışanın, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık raporuna göre tamamen çalışamaz olarak tanınması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

6) bir çalışanın veya işverenin ölümü - bir bireyin yanı sıra bir çalışanın veya işverenin mahkemesi tarafından tanınması - [[ölü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418167&date=28.03.2023&dst=100242&field=134) veya eksik bir birey](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418167&date=28.03.2023&dst=100232&field=134);

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 7 bölüm 1 madde 83 (rev. 04.11.2022 tarihli [434-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430586&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) Federal Kanun) 21 Eylül 2022'den beri ortaya çıkan yasal ilişkiler için [geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430586&date=28.03.2023&dst=100021&field=134). |  |

7) iş ilişkilerinin devam etmesini engelleyen acil durumların ortaya çıkması (askeri operasyonlar, felaket, doğal afet, büyük kaza, salgın ve diğer olağanüstü durumlar), bu durum Rusya Federasyonu Hükümeti'nin kararı veya Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun devlet otoritesi ile tanınırsa, bir işverenin çağrısı - tek kurucu olan bir birey veya işveren (katılımcı)) Aynı anda tek yürütme yetkisine sahip bir tüzel kişiliğin organı bu tüzel kişiliğin, Rusya Federasyonu Başkanı tarafından ilan edilen askeri [seferberlik](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) hizmeti için (eğer böyle bir işveren başka bir kişiye haklarını kullanma ve askeri seferberlik hizmeti sırasında işveren olarak görevlerini yerine getirme yetkisi vermediyse);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 04 Temmuz 2022, No 434-FZ)

8) Bir çalışanın bir iş sözleşmesi kapsamında görev yapma olasılığını dışlayan diskalifiye veya diğer idari cezalar;

(madde 8, 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı [Federal Kanun ile yürürlüğe koyulmuştur](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100538&field=134))

9) federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca, iki aydan fazla süre askıya alınması veya bir çalışanın özel hakkından yoksun bırakılması (lisans, araç kullanma hakkı, silah taşıma hakkı, diğer özel hak), çalışanın bir iş sözleşmesi kapsamındaki görevleri yerine getirememesini gerektiriyorsa;

(madde 9, 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı [Federal Kanun ile yürürlüğe koyulmuştur](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100540&field=134))

10) Yapılan iş böyle bir erişim gerektiriyorsa, devlet sırlarına erişimin sona ermesi;

(madde 10, 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı [Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100541&field=134) ile yürürlüğe koyulmuştur)

11) Devlet Çalışma Müfettişliği'nin işyerinde bir çalışanı eski durumuna getirme kararının mahkeme kararının iptali veya iptali (yasadışı olarak tanınması);

(madde 11, 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı [Federal Kanun ile yürürlüğe koyulmuştur)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100542&field=134)

12) yürürlükte değil. - 1 Aralık 2014 tarihli 409-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100015&field=134);

13) Bu Kanun ve başka bir federal yasa tarafından belirlenen kısıtlamaların ortaya çıkması ve bir çalışanın belirli iş faaliyetlerinde bulunma konusunda bir iş sözleşmesi kapsamında görev yapma olasılığını hariç tutma.

(madde 13, 23 Aralık 2010 tarihli 387-FZ sayılı [Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=108354&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) ile yürürlüğe koyulmuştur)

2, 8, 9, 10) bir kuruluşun veya bağımsız müteşebbisin çalışanlarının sayısında bir azalma yapılması durumda(bu gerekçe ile işten çıkarılmasına, yalnızca çalışanın yazılı kabulü ile çalışanın işverence başka bir işe tayın edilmesinin imkansız olması durumunda izin verilir(başka bir işe tayın edilmesi, çalışanın sağlık durumunu dikkate alınarak çalışanın niteliklerine uygun olan hem boş bir pozisyona veya boş bir işe hem de daha düşük pozisyona veya daha düşük ücretli bir işe olabilirdir). Aynı zamanda, işveren, çalışana, çalışanın yaşadığı bölgede işverende mevcut olan ve belirtilen gereksinimleri karşılayan tüm boş pozisyonları önermekle yükümlüdür); İşveren, toplu sözleşme, anlaşmalar veya bir iş sözleşmesi ile sağlanmışsa, [diğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) boş pozisyonlar sunmakla yükümlüdür.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100543&field=134) [Federal Kanunlar, 23 Aralık 2010 tarihli 387-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=108354&date=28.03.2023&dst=100021&field=134) sayılı)

Üçüncü bölüm artık yürürlükte değil. - 1 Aralık 2014 tarihli 409-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&date=28.03.2023&dst=100015&field=134).

Madde 84. Bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından belirlenen bir iş sözleşmesinin imzalanması kurallarının ihlali nedeniyle bir iş sözleşmesinin feshi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu kuralların ihlali, aşağıdaki durumlarda çalışmaya devam etme olasılığını dışlarsa, bu Kanun veya diğer federal yasalar (bu [Kanunun 77. maddesinin birinci bölümünün 11. fıkrası) tarafından belirlenen sonuçlandırılmasına ilişkin kuralların ihlali sonucu bir iş sözleşmesi feshedilir](#Par1285):

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

belirli bir kişiyi belirli pozisyonlarda tutma veya belirli faaliyetlerde bulunma hakkından mahrum bırakan bir mahkeme kararını ihlal eden bir iş sözleşmesinin imzalanması;

federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak sağlık nedenleriyle bu çalışan için kontrendike olan bir iş sözleşmesinin imzalanması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çalışma federal yasa veya diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak özel bilgi gerektiriyorsa, eğitim ve (veya) nitelikleri hakkında uygun bir belgenin olmaması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

bir yargıç, organın kararını ihlal eden bir iş sözleşmesinin imzalanması, bir çalışanın bir iş sözleşmesi kapsamında görev yerine getirme olasılığını dışlayan veya federal yasalar tarafından belirlenen kısıtlamaları, yasakları ve gereklilikleri ihlal eden bir iş sözleşmesi imzalayan idari suçlar, diskalifiye veya diğer idari cezalar davalarını dikkate almaya yetkili bir iş sözleşmesinin imzalanması devlet veya belediye hizmetinden çıkarılan vatandaşların istihdamı ile ilgili;

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100550&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Aralık 2008 tarihli 280-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=132709&date=28.03.2023&dst=100160&field=134) sayılı)

Bu Kanun ve belirli istihdam türlerine katılmaya ilişkin diğer federal yasalar tarafından belirlenen kısıtlamalara aykırı olarak bir iş sözleşmesinin imzalanması;

(paragraf, 23.12.2010 tarihli 387-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Federal kanunlarda öngörüldüğü öteki durumlarda.

(paragraf, 30.06.2006 tarihli 90-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Bu [maddenin birinci bölümünde](#Par1415) öngörülen durumlarda, bir çalışanı yazılı rızasıyla işverene açık başka bir işe (hem boş bir pozisyon hem de çalışanın niteliklerine karşılık gelen bir işe ve boş bir alt pozisyon veya daha düşük ücretli bir iş) devretmek mümkün değilse, bir iş sözleşmesi feshedilir. Çalışanın sağlık durumunu dikkate alarak gerçekleştirebileceği. Aynı zamanda, işveren, çalışana, çalışanın yaşadığı bölgede işverende mevcut olan ve belirtilen gereksinimleri karşılayan tüm boş pozisyonları önermekle yükümlüdür); İşveren, toplu sözleşme, anlaşmalar veya bir iş sözleşmesi ile sağlanmışsa, [diğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) boş pozisyonlar sunmakla yükümlüdür.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kanun veya başka bir federal yasa tarafından belirlenen bir iş sözleşmesinin imzalanması için kuralların ihlali, çalışanın hatası ile işlenmezse, çalışana ortalama aylık kazanç miktarında bir fesih ödemesi ödenir. Bu kuralların ihlali çalışanın hatası nedeniyle ise, işveren ona başka bir iş teklif etmek zorunda değildir ve çalışan fesih ödeme ödenmez.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 84.1. Bir iş sözleşmesinin feshini resmileştirmek için genel prosedür

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir iş sözleşmesinin feshi, işverenin [emriyle (sipariş](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=28.03.2023&dst=100230&field=134)) resmileştirilir.

Çalışan, iş sözleşmesini imzaya karşı feshetmek için işverenin emrine (emrine) aşina olmalıdır. Çalışanın talebi üzerine, işveren, çalışana söz konusu duyurunun tasdikli kopyasını vermekle yükümlüdür. Bir iş sözleşmesini feshetme emri (emir) bir çalışanın dikkatine verilemezse veya çalışan imzaya karşı okumayı reddederse, sipariş (sipariş) üzerine uygun bir giriş yapılır.

Her durumda iş anlaşmasının feshedildiği gün, çalışanın çalışmasının son günü sayılacaktır, çalışanın fiilen çalışmadığı, ancak iş yerinin (pozisyon) onun için tutulduğu durumlar dışında.

İş sözleşmesinin feshi gününde, işveren, çalışana bir çalışma karnesini iş faaliyeti hakkında bilgi vermekle yükümlüdür ve Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 66.1. maddesi uyarınca çalışanla nihai hesaplaşma yapmakla yükümlüdür. Çalışanın yazılı talebi üzerine, işveren de işle ilgili belgelerin tasdikli kopyalarını çalışana vermekle yükümlüdür.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

İş sözleşmesinin feshine dair çalışma karnesine yazılan notunda iş sözleşmesi feshi gerekçesi ve sebebi yazılmalıdır. Bu gerekçeler ve sebepler, RF İş Kanunu veya diğer Federal Kanunu hükümlerine tam uyumlu olmalıdır ve ilgili RF İş Kanunu veya diğer Federal Kanununun maddesine atıf edilmelidir.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

İş sözleşmesinin sona erdiği gün, bir çalışana çalışma karnesini vermek veya iş faaliyetleri hakkında bilgi vermek, çalışanın yokluğu veya bunları almayı reddetmesi nedeniyle mümkün değilse, bu durumda işveren, çalışana çalışma karnesini almak için gelmek veya posta ile çalışma karnesinin gönderilmesini kabul etmek gerekliliği hakkında bir bildirim göndermekle yükümlüdür veya çalışma süresi boyunca iş faaliyeti hakkında kağıt üzerinde tasdikli bilgileri taahhütlü yazıyı posta yoluyla çalışana göndermekle yükümlüdür. Söz konusu bildirimin veya taahhütlü yazının posta ile gönderildiği tarihten itibaren, işveren, bir çalışma karnesinin düzenlenmesinin gecikmesi veya çalışma faaliyeti hakkında bilgi verilmesinin gecikmesi ile ilgili sorumluluktan muaf tutulacaktır. [İşveren ayrıca, bir istihdam kayıt defterinin verilmesindeki gecikmeden veya bu işverenin istihdam faaliyeti hakkında bilgi vermenin gecikmesinden veya işin son gününün, bir çalışanın işten çıkarılmasının tescil günü ile [örtüşmediği durumlarda, bir çalışanın işten çıkarıldığı durumlarda, bu işverenin](#Par1330) istihdam faaliyeti hakkında bilgi sağlamadaki gecikmeden sorumlu değildir., ve iş sözleşmesi şu tarihe kadar uzatılmış bir kadın](#Par1389) iş sözleşmesinin sona ermesi gebelik veya bu Kanunun [261, paragraf 2 uyarınca](#Par3552) doğum izninin sonuna kadar görevden alınmıştır. İşten çıkarıldıktan sonra çalışma karnesini almayan bir çalışanın yazılı talebi üzerine, işveren, çalışanın talep tarihinden itibaren en geç üç iş günü içinde bu çalışma karnesini vermekle yükümlüdür, ve eğer Rusya Federasyonu İş Kanunu uyarınca, bir çalışan için çalışma karnesi düzenlenmiyorsa, bu durumda, çalışanın talebi üzerine (yazılı olarak veya işverenin belirlediği şekilde işverenin e-posta adresine gönderilen mesaj üzerine), İşten çıkarıldıktan sonra işverenden iş faaliyeti hakkında bilgi almayan çalışanın talebi üzerine, işveren, bu bilgileri, çalışanın dilekçesinde belirtilen şekilde, dilekçe tarihinden itibaren en geç üç iş günü içinde bu bilgileri vermekle yükümlüdür. (kağıt üzerinde, tasdikli şeklinde veya geliştirilmiş nitelikli elektronik imza ile imzalanmış bir elektronik belge şeklinde (işverende varsa).

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Alt-Bölüm 14 KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Madde 85. Artık yürürlükte değil. - 07.05.2013 tarihli 99-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219801&date=28.03.2023&dst=100052&field=134).

Madde 86. Çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi için genel şartlar ve bunların korunması için garantiler

Bireylerin ve vatandaşların hak ve özgürlüklerini sağlamak için, işverenler ve temsilcileri, bir çalışanın kişisel verilerini işlerken aşağıdaki genel şartlara uymalıdır:

1) Bir çalışanın kişisel verilerinin işlenmesi, yalnızca yasalara ve diğer düzenlemelere uyumu sağlamak, çalışanlara iş bulma, eğitim ve terfi bulmada yardımcı olmak, çalışanların kişisel güvenliğini sağlamak, yapılan işin miktarını ve kalitesini izlemek ve mülkün güvenliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilebilir;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

2) Bir çalışanın işlenen kişisel verilerinin hacmini ve içeriğini belirlerken, işveren Rusya Federasyonu [Anayasası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023&dst=100098&field=134), bu [Kanun](#Par1071) ve diğer federal yasalar tarafından yönlendirilmelidir;

3) Çalışanın tüm kişisel verileri çalışanın kendisinden alınmalıdır. Bir çalışanın kişisel verileri yalnızca üçüncü bir taraftan alınabiliyorsa, çalışana önceden bildirilmeli ve ondan yazılı onay alınmalıdır. İşveren, kişisel verilerin elde edilmesinin amaçları, amaçlanan kaynakları ve yöntemleri ile alınacak kişisel verilerin niteliği ve çalışanın bunları almak için yazılı izin vermeyi reddetmesinin sonuçları hakkında çalışanı bilgilendirmelidir;

4) işveren, Rusya Federasyonu'nun kişisel veriler alanındaki [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422875&date=28.03.2023&dst=100080&field=134) uygun olarak, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirtilenler dışında, özel kişisel veri kategorileri ile ilgili olan bir çalışan hakkında bilgi alma ve işleme hakkına sahip değildir;

(madde 4 rev. (Federal Kanunu, tarih: 07 Temmuz 2013, No 99-FZ)

5) Bir işveren, bu Kanun veya diğer federal yasaların öngördüğü durumlar dışında, bir çalışanın kamu derneklerine üyeliği veya sendika faaliyetleri hakkındaki kişisel verilerini alma ve işleme hakkına sahip değildir;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

6) Bir çalışanın çıkarlarını etkileyen kararlar alırken, işveren, çalışanın yalnızca otomatik işlenmesi veya elektronik makbuzlarının bir sonucu olarak elde edilen kişisel verilerine güvenme hakkına sahip değildir;

7) Bir çalışanın kişisel verilerinin kötüye kullanımından veya kaybından korunması, işveren tarafından bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak kendi masrafları ile sağlanmalıdır;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

8) çalışanlar ve temsilcileri, çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi prosedürünü ve bu alandaki hak ve yükümlülüklerini belirleyen işverenin belgelerine aşina olmalıdır;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

9) çalışanlar sırlarını koruma ve koruma haklarından vazgeçmemelidir;

10) İşverenler, çalışanlar ve temsilcileri, çalışanların kişisel verilerini korumak için ortaklaşa önlemler geliştirmelidir.

Madde 87. Çalışanların kişisel verilerinin depolanması ve kullanılması

Çalışanların kişisel verilerini saklama ve kullanma prosedürü, işveren tarafından bu Kuralların ve diğer federal yasaların gerekliliklerine uygun olarak belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 88. Çalışan kişisel verilerinin aktarılması

Bir çalışanın kişisel verilerini aktarırken, işveren aşağıdaki şartlara uymalıdır:

çalışanın kişisel verilerini, çalışanın yazılı izni olmadan üçüncü bir tarafa ifşa etmeyin, çalışanın yaşamı ve sağlığı için bir tehdidi önlemek için gerekli olduğu durumlar dışında, bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından öngörülen diğer durumlarda;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanın kişisel verilerini yazılı izni olmadan ticari amaçlarla ifşa etmemek;

Çalışanların kişisel verilerini alan kişileri, bu verilerin yalnızca ifşa edildiği amaçlar için kullanılabileceği konusunda uyarmak ve bu kişilerin bu kurala uyulduğunu onaylamalarını istemek. Bir çalışanın kişisel verilerini alan kişilerin gizliliği (gizliliği) korumaları gerekir. Bu hüküm, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak çalışanların kişisel verilerinin değişimi için geçerli değildir;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

bir çalışanın kişisel verilerini aynı kuruluş içinde, bir bireysel girişimciden, çalışanın imzaya karşı aşina olması gereken yerel bir düzenleyici kanuna uygun olarak aktarmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çalışanların kişisel verilerine yalnızca özel yetkili kişilere erişime izin vermek ve bu kişiler yalnızca belirli işlevleri yerine getirmek için gerekli olan çalışanın kişisel verilerini alma hakkına sahip olmalıdır;

çalışanın bir iş işlevini yerine getirme yeteneği ile ilgili bilgiler haricinde, çalışanın sağlık durumu hakkında bilgi talep etmeyin;

çalışanların kişisel verilerini bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak çalışan temsilcilerine aktarın ve bu bilgileri yalnızca bu temsilcilerin işlevlerini yerine getirmeleri için gerekli olan çalışanların kişisel verileriyle sınırlandırın.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 89. İşveren tarafından tutulan kişisel verilerin korunmasını sağlamak için çalışanların hakları

İşveren tarafından tutulan kişisel verilerin korunmasını sağlamak için çalışanlar şunları yapma hakkına sahiptir:

kişisel verileri ve bu verilerin işlenmesi hakkında tam bilgi;

[federal yasaların](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422875&date=28.03.2023&dst=100335&field=134) gerektirdiği durumlar dışında, bir çalışanın kişisel verilerini içeren herhangi bir kaydın kopyalarını alma hakkı da dahil olmak üzere kişisel verilerinize ücretsiz erişim;

kişisel verilerini korumak için temsilcilerini belirlemek;

seçtikleri bir tıp uzmanının yardımıyla sağlık durumlarını yansıtan tıbbi kayıtlara erişim;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

yanlış veya eksik kişisel verilerin yanı sıra bu Kanunun veya diğer federal yasaların gerekliliklerine aykırı olarak işlenen verilerin dışlanması veya düzeltilmesi gerekliliği. İşveren, çalışanın kişisel verilerini hariç tutmayı veya düzeltmeyi reddederse, işverene bu tür bir anlaşmazlık için ilgili gerekçe ile anlaşmazlığını yazılı olarak beyan etme hakkına sahiptir. Çalışan, değerlendirme niteliğindeki kişisel verileri kendi bakış açısını ifade eden bir beyanla tamamlama hakkına sahiptir;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenin daha önce yanlış veya eksik çalışan kişisel verileri verilmiş olan tüm kişilere, kendilerine yapılan istisnalar, düzeltmeler veya eklemeler hakkında bilgilendirmesi şartı;

işveren tarafından kişisel verilerinin işlenmesi ve korunmasında herhangi bir yasadışı eylem veya ihmalleri mahkemeye itiraz etmek.

Madde 90. Çalışan kişisel verilerinin işlenmesini ve korunmasını düzenleyen kuralların ihlali sorumluluğu

Bir çalışanın kişisel verilerini işlerken kişisel veriler alanındaki Rusya Federasyonu mevzuatının hükümlerini ihlal etmekten suçlu kişiler, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak disiplin ve [maddi](#Par3319) sorumluluğa getirilir ve ayrıca federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak medeni, idari ve cezai sorumluluğa getirilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100576&field=134) [Federal Kanunlar, 07.05.2013 tarih ve 99-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219801&date=28.03.2023&dst=100055&field=134) sayılı)

Kısım IV. ÇALIŞMA SAATLERİ

Alt-Bölüm 15 GENEL HÜKÜMLER

Madde 91. Çalışma süresi kavramı. Normal çalışma saatleri

Çalışma saatleri, bir çalışanın, iç iş yönetmeliklerine ve iş sözleşmesinin şartlarına uygun olarak, bu Kanuna uygun olarak, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, çalışma saatleri ile ilgili diğer sürelerin yanı sıra iş görevlerini yerine getirmesi gereken zamandır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Normal çalışma saatleri haftada 40 saati geçemez.

Haftada belirlenen çalışma saatlerine bağlı olarak belirli takvim dönemleri (ay, çeyrek, yıl) için çalışma saatlerini hesaplama [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92167&date=28.03.2023&dst=100013&field=134), çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir.

(üçüncü bölüm 22.07.2008 tarihli 157-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, her çalışanın fiilen çalıştığı zamanın [kayıtlarını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=28.03.2023&dst=100554&field=134) tutmakla yükümlüdür.

Madde 92. Normal çalışma saatleri

Azaltılmış çalışma saatleri:

on altı yaşın altındaki çalışanlar için - haftada en fazla 24 saat;

on altı ila on sekiz yaş arası çalışanlar için - haftada en fazla 35 saat;

I veya II gruplarında engelli çalışanlar için - haftada en fazla 35 saat;

işyerlerinde çalışma koşulları, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin [sonuçlarına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100172&field=134) dayanarak, 3. veya 4. derecenin zararlı çalışma koşulları veya tehlikeli çalışma koşulları olarak sınıflandırılan çalışanlar için, haftada 36 saatten fazla olmamak üzere.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Belirli bir çalışanın çalışma saatleri, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin [sonuçları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100172&field=134) dikkate alınarak, bir endüstri (sektörler arası) anlaşması ve toplu sözleşme temelinde bir iş sözleşmesi ile belirlenir.

(ikinci bölüm 28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İş sözleşmesine ek bir anlaşma imzalayarak hazırlanan bir endüstri (sektörler arası) anlaşması ve toplu sözleşmenin yanı sıra çalışanın yazılı onayı temelinde, bu maddenin birinci [bölümünün beşinci paragrafında](#Par1526) belirtilen çalışma saatleri artırılabilir, ancak çalışana ayrı olarak kurulan parasal tazminatın ödenmesi ile haftada 40 saatten fazla olmamalıdır. Endüstri tarafından belirlenen koşullar altında (miktarlar ve koşullar altında) sanayi) toplu sözleşmelerle anlaşmalar.

(üçüncü bölüm 28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Genel eğitim veya orta mesleki eğitim alan ve akademik yıl boyunca eğitimi işle birleştiren on sekiz yaşın altındaki kişilerin çalışma süreleri, uygun yaştaki kişiler için bu maddenin [birinci bölümünde](#Par1522) belirlenen normların yarısını geçemez.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2017, No 139-FZ)

Bu Kanun ve diğer federal yasalar, diğer çalışan kategorileri (pedagojik, tıbbi ve diğer işçiler) için azaltılmış çalışma saatleri oluşturabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 93. Yarı zamanlı çalışma

İş sözleşmesinin taraflarının mutabakatı ile, bir çalışana yarı zamanlı çalışma (yarı zamanlı (vardiya) ve/veya yarı zamanlı çalışma haftası, çalışma gününü parçalara bölmek de dahil olmak üzere) atanabilir veya daha sonra atanabilir. Yarı zamanlı çalışma hem sınırsız bir süre için hem de taraflarca iş sözleşmesinde kararlaştırılan herhangi bir süre için kurulabilir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2017, No 125-FZ)

[İşveren hamile bir kadının talebi üzerine yarı zamanlı çalışma kurmakla yükümlüdür, on dört yaşın altındaki bir çocukla (on sekiz yaşın altındaki engelli bir çocuk) ebeveynlerden biri (veli, vasi) ve ayrıca hasta bir aile üyesine bakan bir kişinin yanı sıra, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401289&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) Aynı zamanda, yarı zamanlı çalışma, çalışan için uygun bir süre için kurulur, ancak yarı zamanlı çalışmanın zorunlu olarak kurulması için temel oluşturan koşullar ve günlük çalışma süresi (vardiya), işe başlama ve bitiş zamanı dahil olmak üzere çalışma saatleri ve dinlenme süreleri ve dinlenme süreleri için değil, üretim koşulları dikkate alınarak çalışanın isteklerine uygun olarak belirlenir (iş) bu işverende.

(ikinci bölüm 18.06.2017 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Yarı zamanlı çalışırken, bir çalışana çalışılan zamanla orantılı olarak veya onun tarafından gerçekleştirilen iş miktarına bağlı olarak ödenir.

Yarı zamanlı çalışma, çalışanlar için yıllık temel ücretli izinlerinin uzunluğu, hizmet süresinin hesaplanması ve diğer iş hakları konusunda herhangi bir kısıtlama getirmez.

Madde 94. Günlük çalışma süresi (vardiya)

Günlük çalışma süresi (vardiya) aşamaz:

on dört ila on beş yaş arası (genel eğitim veya orta mesleki eğitim alan ve tatillerde çalışan kişiler dahil) çalışanlar için - 4 saat, on beş ila on altı yaş arası - 5 saat, on altı ila on sekiz yaş arası - 7 saat;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2017, No 139-FZ)

genel eğitim veya orta mesleki eğitim alan ve eğitimi akademik yıl boyunca işle birleştiren kişiler için, on dört ila on altı yaş arası - 2,5 saat, on altı ila on sekiz yaşlarında - 4 saat;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 01 Temmuz 2017, No 139-FZ)

(5) bir çalışanın, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık raporuna göre tamamen çalışamaz olarak tanınması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Azaltılmış çalışma süresinin belirlendiği zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar için, izin verilen maksimum günlük çalışma süresi (vardiya) aşamaz:

36 saatlik çalışma haftası ile - 8 saat;

30 saatlik çalışma haftası veya daha az - 6 saat.

Bir iş sözleşmesi için ayrı bir anlaşma imzalayarak hazırlanan bir endüstri (sektörler arası) anlaşması ve toplu sözleşmenin yanı sıra, çalışanın yazılı onayı ile, günlük işin (vardiya) süresine kıyasla izin verilen maksimum günlük çalışma süresinde (vardiya) bir artış sağlayabilir. Zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar için bu maddenin [ikinci bölümü](#Par1556) tarafından belirlenen günlük çalışma (vardiya), maksimum haftalık süre uygun olarak kurulan çalışma saatleri karşılanır [Maddenin birinci ila üç bölümleri 92](#Par1531) bu Kodun:

36 saatlik çalışma haftası ile - 12 saate kadar;

30 saatlik çalışma haftası ile - 8 saate kadar.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Medyanın yaratıcı çalışanlarının, sinematografik organizasyonların, televizyon ve video gruplarının, tiyatroların, tiyatro ve konser organizasyonlarının, sirklerin ve eserlerin yaratılmasına ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılan diğer kişilerin günlük çalışma süresi (vardiya), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların iş [listeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), meslekler, pozisyonlar, Rusya Üçlü Komisyonu'nun görüşlerini dikkate alarak Toplumsal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesinde, Kurulabilir toplu sözleşme, yerel düzenleme, iş sözleşmesi.

(dördüncü bölüm 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı [Federal Kanun ile yürürlüğe girmiştir, rev. (Federal  Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2008, No 13-FZ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100594&field=134)

Madde 95. Çalışma dışı tatiller ve hafta sonları arifesinde çalışma süresi

Çalışma gününün uzunluğu veya çalışmayan bir tatilden hemen önceki vardiya bir saat azalır.

Sürekli faaliyet gösteren organizasyonlarda ve tatil öncesi bir günde iş süresini (vardiya) azaltmanın imkansız olduğu belirli iş türlerinde, fazla mesai, çalışana ek dinlenme süresi sağlayarak veya çalışanın rızasıyla, fazla mesai için belirlenen standartlara göre ödeme yaparak telafi edilir.

Hafta sonunun arifesinde, altı günlük bir çalışma haftasında çalışma süresi beş saati geçemez.

Madde 96. Gece çalışması

Gece vakti 10 pm - 18:00.

Geceleri çalışma süresi (vardiya), daha fazla çalışma yapılmadan bir saat azalır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu sözleşme tarafından aksi belirtilmedikçe, çalışma süresinin azaldığı çalışanların yanı sıra gece çalışması için özel olarak işe alınan çalışanlar için gece çalışması (vardiya) süresi azaltılmaz.

Gece çalışmasının uzunluğu, çalışma koşullarının gerektirdiği durumlarda gündüz çalışmasının uzunluğuna eşittir., yanı sıra altı günlük bir çalışma haftasında bir gün izinli vardiyalı çalışmada. Bu çalışmaların listesi toplu sözleşme veya yerel bir düzenleyici kanunla belirlenebilir.

Geceleri çalışmasına izin verilmez: hamile kadınlar; Bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak sanat eserlerinin oluşturulması ve/veya icrasında yer alan kişiler ve diğer çalışan kategorileri hariç, on sekiz yaşın altındaki çalışanlar. Üç yaşın altındaki çocukları olan kadınlar, engelliler, engelli çocuklu çalışanlar, ayrıca federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401289&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak ailelerinin hasta üyelerine bakan çalışanlar, anne ve babalar eşsiz on dört yaşın altındaki çocukları yetiştiren anneler ve babalar, bu yaştaki çocukların velileri, on dört yaşın altındaki bir çocuğu olan bir ebeveyn, diğer ebeveyn bir rotasyonel temeli ve on sekiz yaşın altındaki üç veya daha fazla çocuğu olan çalışanların yanı sıra, geceleri sadece yazılı rızaları ile istihdam edilebilir ve bu tür çalışmaların tıbbi bir rapora uygun olarak sağlık nedenleriyle yasaklanmaması şartıyla. Aynı zamanda, bu çalışanlar geceleri çalışmayı reddetme hakları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelidir.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 24.07.2002 [N 97-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100598&field=134), от 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), tarih: 19.11.2021 N 372-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Medyanın yaratıcı çalışanları, sinematografik organizasyonlar, televizyon ve video grupları, tiyatrolar, tiyatro ve konser organizasyonları, sirkler ve işlerin yaratılması ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılan diğer kişiler için gece çalışma prosedürü, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların iş [listeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), meslekler, pozisyonlar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların pozisyonları, Yönetmelik için Rusya Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin kurulabilmesi toplu olarak bir sözleşme, yerel düzenleyici eylem, iş sözleşmesi.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100599&field=134) [Federal Kanunlar, 28 Şubat 2008 tarihli 13-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75176&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı)

Madde 97. Normal çalışma saatleri dışında çalışma

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca bu çalışan için belirlenen çalışma saatleri dışında bir çalışanı istihdam etme hakkına sahiptir, toplu sözleşme, anlaşmalar, yerel düzenlemeler, bir iş sözleşmesi (bundan böyle çalışan için belirlenen çalışma saatleri olarak anılacaktır):

fazla mesai için (bu Kodun [99. Maddesi](#Par1593));

bir çalışan düzensiz çalışma saatlerinde çalışıyorsa (bu Kuralların [101. Maddesi](#Par1622)).

Madde 98. Artık yürürlükte değil. - Federal [Kanun No.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100606&field=134) 90-FZ 30.06.2006.

Madde 99. Fazla Mesai

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Fazla mesai çalışması, bir çalışan tarafından işveren için belirlenen çalışma saatleri dışında işverenin inisiyatifinde gerçekleştirilen iştir: günlük çalışma (vardiya) ve çalışma saatlerini özetlerken, hesap dönemi için normal çalışma saatlerini aşan çalışma saatleri.

Bir işveren, aşağıdaki durumlarda yazılı rızasıyla fazla mesai çalışmasına dahil edebilir:

1) Gerekirse, üretim spesifikasyonları açısından öngörülemeyen bir gecikme nedeniyle, çalışan için belirlenen çalışma saatleri içinde tamamlanamayan (tamamlanamayan) tamamlanamayan (tamamlanamayan) işi gerçekleştirmek (tamamlayın) bu çalışma işverenin mülkünün zarar görmesine veya ölümüne neden olabilir (işveren bu mülkün güvenliğinden sorumluysa işveren tarafından tutulan üçüncü taraf mülkleri dahil), eyalet veya belediye mülkiyeti veya yaşam ve insan sağlığı için bir tehdit oluşturmaktadır;

2) arızalarının önemli sayıda çalışanın çalışmayı durdurmasına neden olabileceği durumlarda mekanizmaların veya yapıların onarımı ve restorasyonu hakkında geçici çalışmalar yaparken;

3) işte bir mola verilemezse, yedek çalışan gelmeyecekse çalışmaya devam etmek. Bu durumlarda, işveren, değiştirmeyi başka bir çalışanla değiştirmek için derhal önlemler almalıdır.

Bir işveren, aşağıdaki durumlarda rızası olmadan bir çalışanı fazla mesai işi için çalıştırabilir:

1) bir felaket, endüstriyel kazayı önlemek veya bir felaket, endüstriyel kaza veya doğal afetin sonuçlarını ortadan kaldırmak için gerekli çalışmaları yaparken;

2) merkezi sıcak su temini, soğuk su temini ve (veya) atık su bertaraf sistemleri, gaz temini, ısı temini, aydınlatma, ulaşım, iletişim sistemlerinin normal işleyişini bozan öngörülemeyen durumları ortadan kaldırmak için sosyal olarak gerekli çalışmaları yaparken;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 07 Temmuz 2011, No 417-FZ)

3) olağanüstü hal veya sıkıyönetim veya acil durumlarda acil çalışma, yani felaket veya felaket tehdidi durumunda (yangınlar, seller, kıtlık, depremler, salgınlar veya epizootikler) ve diğer durumlarda tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye atan diğer durumlarda gerekli işleri yapmak ve ayrıca bu Kod tarafından öngörülen durumlarda.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Diğer durumlarda, çalışanın yazılı onayı ile ve birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü dikkate alınarak fazla mesai çalışmasına izin verilir.

Hamile kadınları istihdam etmesine izin verilmez, on sekiz yaşın altındaki çalışanlar, ve bu [Kanun](#Par2760) ve diğer federal yasalara uygun olarak fazla mesai yapmak için diğer çalışan kategorileri. Engelliler için fazla mesai çalışması, üç yaşın altındaki çocuklu kadınlar, eşsiz on dört yaşın altındaki çocukları yetiştiren anneler ve babalar, bu yaştaki çocukların velileri, diğer ebeveyn rotasyonel olarak çalışıyorsa on dört yaşın altındaki çocuğu olan bir ebeveyn, ve en küçük çocuk 18 yaşına gelmeden önce on sekiz yaşın altındaki üç veya daha fazla çocuğu olan çalışanların yanı sıra 18 yaşına gelmeden önce on sekiz yaşın altında üç veya daha fazla çocuğu olan çalışanlar sadece yazılı rızaları ile ve [sağlık durumu tarafından bunu yapmaları yasaklanmaması şartıyla federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir tıbbi sertifikaya uygun olarak.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401289&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) Aynı zamanda, bu çalışanlar fazla mesai yapmayı reddetme hakları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 19 Temmuz 2021, No 372-FZ)

Fazla mesai süresi, bu [Kuralların](#Par3472) öngördüğü durumlar haricinde, her çalışan için art arda iki gün boyunca 4 saati ve her çalışan için yılda 120 saati geçmemelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

İşveren, her çalışanın fazla mesai süresinin doğru bir kaydına sahip olmasını sağlamalıdır..

Alt-Bölüm 16 ÇALIŞMA SAATLERİ

Madde 100. çalışma saatleri

Çalışma saatleri, çalışma haftasının uzunluğunu (iki gün izinli beş gün, bir gün izinli altı gün, haddeleme programı ile bir çalışma haftası, yarı zamanlı çalışma haftası), belirli çalışan kategorileri için düzensiz çalışma saatleri ile çalışmayı içermelidir, yarı zamanlı çalışma (vardiya) dahil olmak üzere günlük çalışma süresi (vardiya), işe başlama ve bitiş zamanı, işteki molaların zamanı, günlük vardiya sayısı, değişimler çalışma ve [emek doğrultusunda iç iş düzenlemeleri](#Par2611) kurulur olmayan çalışma günleri mevzuat ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler ve çalışma saatleri bu işveren tarafından belirlenen genel kurallardan farklı olan çalışanlar için bir iş sözleşmesi.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışma saatlerinin ve dinlenme saatlerinin özellikleri, özel bir çalışma niteliğine sahip olan ulaşım, iletişim ve diğer işçilerin özellikleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre göre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=134949&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) belirlenir.

Madde 101. düzensiz çalışma saatleri

Norm dışı rejimli çalışma tanımı RF Emek Kodu madde 101’de verilmiştir. Bu maddeye göre norm dışı rejimli çalışma - özel bir çalışma rejimidir ve böyle rejime göre bazı işçiler gerektiğinde işverenin talimatı üzerine zaman zaman belirlenen mesai süresi dışında çalıştırılabilirdir. Düzensiz çalışma saatleri olan çalışanlar için pozisyonların listesi, çalışanların temsili organının görüşünü dikkate alarak toplu bir anlaşma, anlaşmalar veya yerel bir düzenleyici kanun ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yarı zamanlı çalışan bir çalışana, yalnızca tarafların iş sözleşmesine yaptığı anlaşmanın yarı zamanlı bir çalışma haftası oluşturması durumunda, ancak tam bir iş günü (vardiya) ile düzensiz bir iş günü atanabilir.

(18.06.2017 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 102. Esnek çalışma saatleri

Esnek çalışma saatlerinde çalışırken, iş gününün başlangıcı, sonu veya toplam uzunluğu (vardiya) taraflar arasındaki anlaşma ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, çalışanın ilgili muhasebe dönemlerinde (iş günü, hafta, ay vb.) Toplam çalışma saati sayısını çalıştırmasını sağlar.

Madde 103. Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma - iki, üç veya dört vardiyada çalışma - üretim sürecinin süresi günlük çalışmanın izin verilen süresini aştığında ve ekipmanı daha verimli kullanmak, sağlanan ürün veya hizmetlerin hacmini artırmak için tanıtılır.

Vardiyalı çalışırken, her çalışan grubu vardiya programına uygun olarak sabit bir çalışma süresi boyunca çalışmalıdır.

Vardiya programlarını hazırlarken, işveren, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alır. Vardiya programları genellikle toplu sözleşmenin bir ekidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Vardiya programları, çalışanlara yürürlüğe girmeden en geç bir ay önce bilgilendirilir., bu Kuralda belirtilenler dışında.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Arka arkaya iki vardiya için çalışmak yasaktır, bu [Kuralların](#Par3472) öngördüğü durumlar dışında.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Madde 104. Çalışma saatlerinin özet kaydı

Üretim (iş) koşulları altında, bireysel bir girişimci, bir bütün olarak kuruluş veya belirli iş türlerini gerçekleştirirken, bu çalışan kategorisi için belirlenen günlük veya haftalık çalışma saatlerine uyamadığında (zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar dahil), muhasebe dönemi için çalışma süresinin (ay, çeyrek ve diğer dönemler) normal sayıyı aşmaması için kümülatif bir çalışma saati kaydı sunmak mümkündür. çalışma saatleri. Muhasebe dönemi, zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanların çalışma saatlerini dikkate almak için bir yılı ve üç ayı geçemez.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Mevsimsel ve/veya teknolojik nedenlerle, zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan belirli çalışan kategorileri için, belirlenen çalışma saatleri üç aylık bir muhasebe döneminde karşılanamazsa, bir endüstri (sektörler arası) anlaşması ve toplu sözleşme, bu tür çalışanların çalışma süresini kaydetmek için muhasebe döneminde bir artış sağlayabilir, ancak bir yıldan fazla olmamalıdır.

(ikinci bölüm 08.06.2015 tarihli 152-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir hesap dönemi için normal çalışma saati sayısı, bu çalışan kategorisi için belirlenen haftalık çalışma saatlerine göre belirlenir. Yarı zamanlı (vardiya) ve/veya yarı zamanlı çalışan çalışanlar için, hesap dönemi boyunca normal çalışma saati sayısı buna göre azalır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışma saatlerinin kümülatif kaydını getirme prosedürü, iç çalışma düzenlemeleri tarafından belirlenir.

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 105. İş gününü parçalara bölmek

İşin özel doğası nedeniyle bunun gerekli olduğu işlerde ve yoğunluğu çalışma günü (vardiya) boyunca değişen işleri yaparken, çalışma günü, toplam çalışma süresinin belirlenen günlük çalışma süresini aşmaması için parçalara ayrılabilir. Bu bölüm, işveren tarafından birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem temelinde yapılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kısım V. DINLENME ZAMANI

Alt-Bölüm 17 GENEL HÜKÜMLER

Madde 106. Dinlenme zamanı kavramı

Dinlenme zamanı, bir çalışanın iş görevlerinden arınmış olduğu ve kendi takdirine bağlı olarak kullanabileceği zamandır.

Madde 107. Dinlenme süresi türleri

Dinlenme süresi türleri şunlardır:

iş günü boyunca molalar (vardiya);

günlük (intershift) dinlenme;

hafta sonları (haftalık kesintisiz dinlenme);

çalışmayan tatiller;

tatiller.

Alt-Bölüm 18 İŞ MOLALARI.

HAFTA SONLARI VE TATİLLER

Madde 108. Dinlenme ve yemek molaları

Çalışma günü boyunca (vardiya), çalışana iki saatten fazla olmayan ve en az 30 dakikalık dinlenme ve yemek için bir mola verilmelidir, bu çalışma saatleri içinde dahil değildir. İç çalışma düzenlemeleri veya bir iş sözleşmesi, kendisi için kurulan günlük çalışma (vardiya) süresi dört saati geçmezse, bu molanın bir çalışana verilememesini sağlayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2017, No 125-FZ)

Bir mola verme zamanı ve özel süresi, iç iş düzenlemeleri veya çalışan ile işveren arasındaki anlaşma ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Üretim (iş) koşulları altında, dinlenme ve yemek için molalar vermenin imkansız olduğu işlerde, işveren çalışana çalışma saatlerinde dinlenme ve yemek yeme fırsatı sağlamalıdır. Bu tür işlerin listesi, dinlenme ve yemek yerlerinin yanı sıra iç çalışma düzenlemeleri tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 109. Isıtma ve rahatlama için özel molalar

Belirli iş türleri için, çalışanlara üretim ve işçiliğin teknolojisi ve organizasyonu nedeniyle çalışma saatleri içinde [özel molalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=136146&date=28.03.2023&dst=100007&field=134) verilir. Bu işlerin türleri, bu tür molaların verilmesi için süre ve prosedür, iç iş düzenlemeleri tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Soğuk mevsimde açık havada veya kapalı ısıtılmamış odalarda çalışan çalışanların yanı sıra yükleme ve boşaltma işlemleriyle uğraşan yükleyiciler ve gerekirse diğer çalışanlar, çalışma saatlerine dahil olan ısıtma ve dinlenme için özel molalar verilir. İşveren, çalışanlar için ısıtma ve dinlenme olanakları sağlamakla yükümlüdür.

Madde 110. Haftalık kesintisiz dinlenme süresi

Haftalık kesintisiz dinlenme süresi en az 42 saatler, bu [Kuralların](#Par3472) öngördüğü durumlar dışında.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Madde 111. Hafta Sonları

Tüm çalışanlara günler izin verilir (haftalık kesintisiz dinlenme). Beş günlük çalışma haftası ile, çalışanlara haftada iki gün izin verilir, ve altı günlük çalışma haftası ile, bir gün izin.

Genel tatil Pazar günüdür. Beş günlük bir çalışma haftasında ikinci gün, toplu bir anlaşma veya iç iş düzenlemeleri ile belirlenir. Her iki gün de genellikle arka arkaya verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Üretim, teknik ve organizasyonel şartlar nedeniyle hafta sonları çalışmalarını askıya alamayan işverenlere, iç çalışma düzenlemelerine uygun olarak haftanın farklı günlerinde her bir çalışan grubuna birer birer birer izin verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 112. Çalışma dışı tatiller

Rusya Federasyonu'nda çalışma dışı tatiller:

Ocak 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 8 - Yeni Yıl tatilleri;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 23 Temmuz 2012, No 35-FZ)

7 Ocak - Noel;

23 Şubat - Anavatan Savunucusu Günü;

8 Mart - Dünya Kadınlar Günü;

1 Mayıs - Bahar ve İşçi Bayramı;

9 Mayıs - Zafer Bayramı;

12 Haziran - Rusya'nın Günü;

4 Kasım - Ulusal Birlik Günü.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2004, No 201-FZ)

Bir hafta sonu ve çalışmayan bir tatil çakışırsa, tatil gününden sonraki iş gününe [ertelenir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92167&date=28.03.2023&dst=100018&field=134), bu makalenin birinci [bölümünün [ikinci ve üçüncü paragraflarında](#Par1713) belirtilen çalışma dışı tatillere denk gelen](#Par1715) hafta sonları hariç. Rusya Federasyonu Hükümeti, bu maddenin [beşinci bölümünde belirlenen prosedüre uygun olarak, bu maddenin birinci [bölümünün ikinci ve üçüncü](#Par1715) [paragraflarında](#Par1713) belirtilen çalışma dışı tatillere denk gelen izin günlerinin](#Par1729) sayısından iki gün erteleyecektir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 23 Temmuz 2012, No 35-FZ)

Çalışanlara, maaş alan çalışanlar hariç (resmi maaş), çalışmadıkları çalışma dışı tatiller için ek ücret ödenir. Bu ücretin ödenmesi için miktar ve prosedür, toplu sözleşme, anlaşmalar, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem ve bir iş sözleşmesi ile belirlenir. Çalışma dışı tatiller için ek ücret ödemenin maliyetleri, işçilik maliyetlerinin tamamı ile ilgilidir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir takvim ayında çalışmayan tatillerin varlığı, maaş alan çalışanların ücretlerini azaltmak için bir neden değildir (resmi maaş).

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Hafta sonlarını ve çalışma dışı tatilleri çalışanlar tarafından rasyonel olarak kullanmak için, hafta sonları federal yasa veya Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal bir eylemi ile [diğer günlere](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425407&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) ertelenebilir. Aynı zamanda, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin bir sonraki takvim yılında tatillerin diğer günlere ertelenmesine ilişkin düzenleyici yasal eylemi, ilgili takvim yılından en geç bir ay önce resmi yayına tabidir. Bu eylemlerin, kurulacak tatilin takvim tarihinden en geç iki ay önce resmi olarak yayınlanması koşuluyla, bir takvim yılı boyunca tatillerin diğer günlere ertelenmesi üzerine Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemelerinin kabul edilmesine izin verilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100642&field=134) [Federal Kanunlar, 23 Nisan 2012 tarihli 35-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128810&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı)

Madde 113. Hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışma yasağı. Hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışmak için çalışanların işe alınmasına ilişkin istisnai durumlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Hafta sonları ve çalışmayan tatillerde çalışmak yasaktır, bu Kuralların öngördüğü durumlar dışında.

Çalışanlar, bir bütün olarak organizasyonun normal işleyişinin veya bireysel yapısal birimlerinin, bireysel bir girişimcinin acil olarak uygulanması üzerine, önceden öngörülemeyen bir çalışma yapılması gerekiyorsa, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde yazılı rızaları ile çalışmak üzere işe alınır. gelecekte kuruluşun bir bütün olarak normal işleyişine veya bireysel yapısal birimlerine bağlı olan acil uygulanmasına bağlıdır.

Çalışanlar, aşağıdaki durumlarda rızaları olmadan hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışmak üzere işe alınabilirler:

1) bir felaketi, endüstriyel kazayı önlemek veya bir felaket, endüstriyel kaza veya doğal afetin sonuçlarını ortadan kaldırmak;

2) işverenin mülküne, eyaletine veya belediye mülküne kaza, imha veya hasar görmesini önlemek için;

3) olağanüstü hal veya sıkıyönetim veya acil durumlarda acil çalışma, yani felaket veya felaket tehdidi durumunda (yangınlar, seller, kıtlık, depremler, salgınlar veya epizootikler) ve diğer durumlarda tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye atan diğer durumlarda gerekli işleri yapmak ve ayrıca bu Kod tarafından öngörülen durumlarda.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların iş [listelerine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) uygun olarak, medya, sinematografi organizasyonları, televizyon ve video grupları, tiyatrolar, tiyatro ve konser organizasyonları, sirkler ve diğer kişilerin yaratıcı çalışanlarının hafta sonları ve çalışma dışı tatillerinde istihdam, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların pozisyonları Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi, izin verilir toplu sözleşme, yerel bir düzenleyici eylem ve bir iş sözleşmesi ile belirlenen prosedür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2008, No 13-FZ)

Diğer durumlarda, çalışanın yazılı onayı ile ve birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü dikkate alınarak hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde istihdama izin verilir.

Çalışma dışı tatillerde, üretim ve teknik koşullar altında askıya alınamayan işler (sürekli faaliyet gösteren kuruluşlar), nüfusa hizmet etme ihtiyacının neden olduğu çalışmaların yanı sıra acil onarım ve yükleme ve boşaltma işlemlerinin yapılmasına izin verilir.

Engelliler ve üç yaşın altındaki çocukları olan kadınlar, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde, ancak federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak sağlık nedenleriyle [bunu yapmaları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401289&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) yasaklanmamışsa istihdam edilebilir. Aynı zamanda, engelli insanlar ve üç yaşın altındaki çocukları olan kadınlar, bir hafta sonu veya çalışmayan bir tatilde çalışmayı reddetme haklarının farkında olmalıdır.

Çalışanlar hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde işverenin yazılı emriyle çalışmak üzere işe alınırlar.

Alt-Bölüm 19 TATİLLER

Madde 114. Yıllık ücretli tatiller

Çalışanlara iş yerlerini (pozisyonlarını) ve ortalama kazançlarını korurken yıllık izin verilir.

Madde 115. Yıllık temel ücretli izin süresi

Çalışana 28 takvim günü yıllık ücretli izin verilir.

Bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak çalışanlara 28 takvim gününden (uzatılmış temel izin) yıllık temel ücretli izin verilmektedir.

Madde 116. Ek yıllık ücretli tatiller

Yıllık ek ücretli tatiller, zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlara, özel bir çalışma niteliğine sahip çalışanlara, düzensiz çalışma saatleri olan [çalışanlara, Uzak Kuzey'de çalışan çalışanlara](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422214&date=28.03.2023&dst=100047&field=134) ve eşdeğer alanlarda çalışan çalışanlara ve ayrıca bu Kod ve diğer federal yasalar tarafından sağlanan diğer durumlarda sağlanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenler, üretim ve finansal yeteneklerini dikkate alarak, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, çalışanlar için bağımsız olarak ek tatiller kurabilirler. Bu tatillerin verilmesi için prosedür ve koşullar, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü dikkate alınarak kabul edilen toplu sözleşmeler veya yerel düzenlemeler ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 117. Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar için yıllık ek ücretli izin

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

İşyerlerinde çalışma koşulları, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin [sonuçlarına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100172&field=134) dayanarak, 2., 3. veya 4. derecelerin zararlı çalışma koşulları veya tehlikeli çalışma koşulları olarak sınıflandırılan çalışanlara yıllık ek ücretli izin verilir.

Bu makalenin [birinci bölümünde](#Par1770) belirtilen çalışanlar için asgari yıllık ek ücretli izin süresi 7 takvim günüdür.

Belirli bir çalışan için yıllık ek ücretli izin süresi, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin [sonuçlarını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100172&field=134) dikkate alarak, bir endüstri (sektörler arası) anlaşması ve toplu sözleşme temelinde bir iş sözleşmesi ile belirlenir.

Bir iş sözleşmesi için ayrı bir anlaşma imzalayarak hazırlanan sektörel (sektörler arası) bir anlaşma ve toplu sözleşmelerin yanı sıra çalışanın yazılı onayı temelinde, bu maddenin [ikinci bölümünde belirlenen bu iznin asgari süresini aşan yıllık ek ücretli iznin bir kısmı](#Par1771), sektörel tarafından belirlenen miktarlarda ve koşullar altında ayrı olarak belirlenmiş parasal tazminat ile değiştirilebilir. (sektörler arası) anlaşma ve toplu sözleşmeler.

Madde 118. İşin özel niteliği için ek yıllık ücretli izin

Çalışmaları çalışmalarının özellikleriyle ilgili olan belirli çalışan kategorilerine yıllık ek ücretli izin verilir.

İşin özel niteliği için yıllık ek ücretli izin veren çalışan kategorilerinin yanı sıra bu iznin asgari süresi ve sağlanması için koşullar Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

Madde 119. Düzensiz çalışma saatleri olan çalışanlar için yıllık ek ücretli izin

Düzensiz çalışma saatleri olan çalışanlara, süresi toplu sözleşme veya iç çalışma düzenlemeleri ile belirlenen ve üç takvim gününden az olmayan yıllık ek ücretli izin verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Düzensiz çalışma saatleri olan çalışanlara yıllık ek ücretli izin verilmesi [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=169431&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) ve koşulları, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleriyle, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet kurumlarında, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet kurumlarında ve belediye kurumlarında yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleriyle kurulmuştur.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Madde 120. Yıllık ücretli tatillerin uzunluğunun hesaplanması

Çalışanların yıllık temel ve ek ücretli tatillerinin süresi takvim günlerinde hesaplanır ve maksimum sınırla sınırlı değildir. Yıllık temel veya yıllık ek ücretli izin süresine denk gelen [çalışma dışı tatiller](#Par1710), tatil takvim günü sayısına dahil değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yıllık ücretli iznin toplam süresi hesaplanırken, yıllık temel ücretli izne ek ücretli izin eklenir.

Madde 121. Yıllık ücretli izin hakkı veren hizmet süresinin hesaplanması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yıllık temel ücretli izin hakkı veren hizmet süresi şunları içerir:

gerçek çalışma süresi;

çalışanın gerçekten işe yaramadığı zaman, ancak iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeyi, anlaşmaları, yerel düzenlemeleri, bir iş sözleşmesini içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak, yıllık ücretli izin süresi, çalışma dışı tatiller, hafta sonları ve çalışana sağlanan diğer dinlenme günleri de dahil olmak üzere iş yerini (pozisyon) korudu;

yasadışı işten çıkarılma veya işten uzaklaştırma ve müteakip eski durumuna getirme durumunda zorla devamsızlık süresi;

kendi hatası olmadan zorunlu bir tıbbi muayeneye tabi tutulmamış bir çalışanın işten uzaklaştırma süresi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

çalışanın talebi üzerine verilen ücret ödemeden izin süresi, çalışma yılı boyunca 14 takvim gününü geçmemek;

(paragraf, 22.07.2008 tarihli 157-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bölüm 1 Madde 121 (rev. 07.10.2022 tarihli 376-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100013&field=134)) 21 Eylül 2022'den beri ortaya çıkan yasal ilişkiler için [geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100037&field=134). |  |

Bu Kanunun [351.7. Maddesi](#Par4964) uyarınca bir iş sözleşmesinin askıya alınma süresi.

(paragraf, 07.10.2022 tarihli 376-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yıllık temel ücretli izin hakkı veren hizmet süresi şunları içermez:

bir çalışanın, bu Kanunun [76. maddesinde](#Par1245) öngörülen davalarda işten uzaklaştırma sonucu da dahil olmak üzere geçerli nedenler olmaksızın işten çıkarılmadığı zaman;

çocuk yasal yaşına gelene kadar çocuk bakımı izni süresi;

paragraf artık yürürlükte değil. - 22 Temmuz 2008 tarihli 157-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420996&date=28.03.2023&dst=100017&field=134).

Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak için yıllık ek ücretli izin hakkı veren hizmet süresi, yalnızca uygun koşullar altında gerçekten çalışılan zamanı içerir.

Madde 122. Yıllık ücretli tatiller verilmesi için prosedür

Ücretli izin çalışana yıllık olarak verilecektir.

Çalışan, işveren ile altı ay boyunca sürekli çalıştıktan sonra ilk çalışma yılı için izin alma hakkına sahip olacaktır. Tarafların mutabakatı ile çalışana altı aylık süre dolmadan ücretli izin verilebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Altı aylık sürekli çalışmanın sona ermesinden önce, çalışanın talebi üzerine ücretli izin aşağıdaki çalışanlara verilmelidir:

(1) kadınlara - doğum izninden önce veya hemen sonra;

(2) on sekiz yaşından küçük çalışanlara;

(3) üç aylıktan küçük çocuğu/çocukları evlat edinen çalışanlara;

Federal kanunlarda öngörüldüğü öteki durumlarda.

İkinci ve sonraki istihdam yılları için izin, bu işveren tarafından belirlenen yıllık ücretli tatillerin verilmesi için programa uygun olarak çalışma yılının herhangi bir zamanında verilebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 123. Yıllık ücretli tatiller verme sırası

Ücretli tatillerin verilmesi sırası, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak, işveren tarafından onaylanan tatil [programına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=28.03.2023&dst=100524&field=134) uygun olarak yıllık olarak belirlenir, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedür uyarınca takvim yılından en geç iki hafta önce.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İzin programı hem işveren hem de çalışan için zorunludur.

Izin başlama tarihinden en geç iki hafta önce imza karşılığı çalışana bildirilmelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kurallarda ve diğer federal yasalarda öngörülen durumlarda, belirli çalışan kategorilerine, talepleri üzerine kendileri için uygun bir zamanda yıllık ücretli izin verilir. Kocanın talebi üzerine, karısı doğum iznindeyken, bu işverenle sürekli çalışma süresine bakılmaksızın kendisine yıllık izin verilir. (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 123. Maddesi)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 124. Yıllık ücretli izninin uzatılması veya yeniden planlanması

Yıllık ücretli izin, aşağıdaki durumlarda çalışanın istekleri dikkate alınarak işveren tarafından belirlenen başka bir süre için uzatılmalı veya ertelenmelidir:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

(1) çalışanın geçici olarak sağlık açısından çalışamaz durumda olması;

(2) çalışanın yıllık ücretli izni sırasında devlet görevinin yerine getirilmesi, iş kanunlarına göre bunun için işten muafiyet öngörüldüğü müddetçe;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

(3) iş kanunlarında ve yerel yönetmeliklerde öngörülen diğer durumlarda.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yıllık ücretli izin ücretinin çalışana zamanında ödenmemesi veya izin başlamasından iki haftadan daha geç bir süre önce çalışana haber verilmesi halinde, işveren çalışanın yazılı dilekçesi üzerine yıllık ücretli iznini çalışanla anlaşılan başka bir süreye ertelenmeldir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İstisnai durumlarda, mevcut çalışma yılında bir çalışana izin verilmesi, kuruluşun veya bireysel girişimcinin normal çalışma sürecini olumsuz yönde etkileyebilecek ise, bu durumda çalışanın kabulü ile izin bir sonraki çalışma yılına devretmesine izin verilir. Bu durumda izin, verildiği çalışma yılının bitiminden en geç 12 ay sonra kullanılmalıdır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100687&field=134) [Federal Kanunlar, 14.07.2022 tarih ve 273-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421858&date=28.03.2023&dst=100017&field=134) sayılı)

Art arda iki yıl yıllık ücretli izin verilmemesi ile onsekiz yaşından küçük ve zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarında çalışan işçilere yıllık ücretli izin verilmemesi yasaktır (Rusya Federasyonu İş Kanunu madde 124).

Madde 125. Yıllık ücretli izinlerin parçalara bölünmesi. Tatilden çıkması

Çalışan ve İşveren arasındaki anlaşma ile yıllık ücretli izin parçalara bölünebilir. Ancak, yıllık ücretli izin bölümlerinden en az birinin en az 14 (on dört) takvim günü olması gerekir (Rusya Federasyonu İş Kanunu madde 125).

Bir çalışan tatilden yalnızca rızasıyla geri çağrılabilir, bu [Kuralların](#Par3472) öngördüğü durumlar dışında. Bununla bağlantılı olarak iznin kullanılmayan kısmı, çalışanın seçimine bağlı olarak mevcut çalışma yılı boyunca kendisi için uygun bir zamanda verilmeli veya bir sonraki çalışma yılına ait yıllın izine eklenmelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Onsekiz yaşını doldurmamış çalışanları, hamileler ve zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşulları olan işlerde çalışanları izinden geri çağırmak yasaktır.

Madde 126. Yıllık ücretli izninin nakit tazminatla değiştirilmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanın yazılı dilekçesi üzerine, 28 takvim gününü aşan yıllık ücretli iznin bir kısmı, parasal tazminat ile değiştirilebilir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 126. Maddesi).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 273-FZ)

Yıllık ücretli izinlerin toplanması yapıldığında veya yıllık ücretli izninin bir sonraki çalışma yılına ertelenmesi durumunda, her bir yıllık ücretli izninin 28 takvim gününü aşan bir kısmı veya bu kısımdan herhangi bir gün sayısı parasal tazminat ile değiştirilebilir.

On sekiz yaşın altındaki hamile kadınlar ve çalışanlar için yıllık temel ücretli izin ve yıllık ek ücretli tatillerin yanı sıra, uygun koşullarda çalışmak için zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlara yıllık ek ücretli izin parasal tazminatla değiştirilmesine izin verilmez (işten çıkarılma üzerine kullanılmayan izin için parasal tazminatın ödenmesi ve bu [Kanun](#Par1773) tarafından belirlenen davalar hariç).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Madde 127. Bir çalışanın işten çıkarılması üzerine ayrılma hakkının kullanılması

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 127 cm 1. Bölümün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine. [Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 25 Ekim 2018 sayılı 38-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=309836&date=28.03.2023&dst=100054&field=134) |  |

İşten çıkarıldıktan sonra, çalışana kullanılmayan tüm tatiller için parasal [tazminat](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=100009&date=28.03.2023&dst=100088&field=134) ödenir.

Çalışanın yazılı talebi üzerine, kullanılmayan izinler, sonraki işten çıkarılması ile verilebilir (suçlu eylemler için işten çıkarılma durumları hariç). İstifa günü olarak bu durumda iznin son günü sayılır.

[İş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işten çıkarıldıktan sonra, tatil süresi bu sözleşmenin süresini tamamen veya kısmen aştığında müteakip işten çıkarılma ile izin verilebilir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=89118&date=28.03.2023&dst=100025&field=134) Bu durumda, tatilin son günü de işten çıkarılma günü olarak kabul edilir.

Bir çalışanın inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin feshi üzerine müteakip işten çıkarılma izni verirken, bu çalışan, başka bir çalışanın kendisini transfer yoluyla değiştirmeye davet edilmediği sürece, tatilin başlamasından önce istifa mektubunu geri çekme hakkına sahiptir.

Madde 128. Ücretsiz izin

Ailevi nedenlerle ve diğer geçerli nedenlerle, bir çalışana, yazılı talep üzerine, ücretsiz izin verilebilir, ve süresi çalışan ile işveren arasındaki anlaşma ile belirlenir.

İşveren, çalışanın yazılı dilekçesi üzerine aşağıdaki çalışanlara ücretsiz izin vermekle yükümlüdür:

Büyük Vatanseverlik Savaşı katılımcıları olan çalışanlara - yılda 35 takvim gününe kadar;

yaşlılık emeklileri olan çalışanlara - yılda 14 takvim gününe kadar;

askerler, içişleri organlarının çalışanları, federal itfaiye organları, gümrük makamları, ceza infaz sisteminin kurum ve kuruluşlarının memurları, icra müdürlüklerinin memurları, askerlik görevi (hizmeti) sırasında yara, sarsıntı veya sakatlık sonucu olarak vefat edenler veya askerlik görevi (hizmeti) ile alakalı olarak bir hastalıktan dolayı vefat edenler gibi insanların anne babaları ve karıları (kocaları) olan çalışanlara - yılda 14 takvim gününe kadar;

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 02.07.2013 [N 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=310107&date=28.03.2023&dst=100196&field=134), от 03.07.2016 [N 305-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388537&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), tarih: 24.04.2020 N 127-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

çalışan engelliler için - yılda 60 takvim gününe kadar;

bir çocuğun doğumu, evlilik kaydı, yakın akrabaların ölümü durumunda tüm çalışanlara - beş takvim gününe kadar;

bu Kanun tarafından öngörülen diğer durumlarda, diğer federal yasalar veya toplu sözleşme.

Kısım VI. ÜCRET VE İŞ YÖNETMELİĞİ

Alt-Bölüm 20 GENEL HÜKÜMLER

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 129 cm. Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 11 Nisan 2019 tarihli [17-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322340&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) 16 Aralık 2019 tarihli ve [40-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340383&date=28.03.2023&dst=100045&field=134) kararları. |  |

Madde 129. Temel kavramlar ve tanımlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Ücretler (çalışan ücretleri), çalışanın niteliklerine, karmaşıklığına, miktarına, kalitesine ve gerçekleştirilen işin koşullarına ve tazminat ödemelerine (normal olanlardan sapan koşullarda çalışma dahil olmak üzere telafi edici ek ücretler ve ödenekler, özel iklim koşullarında ve radyoaktif kontaminasyona maruz kalan bölgelerde çalışmak ve diğer telafi edici ödemeler) ve teşvik ödemeler (ek ücretler ve ödenekler) teşvikler, ikramiyeler ve diğer teşvik ödemeleri).

İkinci bölüm 1 Eylül 2007'de yürürlüğe girmeyi bıraktı. - 20 Nisan 2007 tarihli 54-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=69233&date=28.03.2023&dst=100019&field=134).

Ücret oranı, bir çalışanın tazminat, teşvik ve sosyal yardımlar hariç, zaman birimi başına belirli bir karmaşıklık (nitelikler) [emek standardını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=148265&date=28.03.2023) yerine getirmesi için sabit bir ücret miktarıdır.

Maaş (resmi maaş), bir çalışanın, tazminat, teşvik ve sosyal yardımlar hariç olmak üzere, takvim ayı başına belirli bir karmaşıklığın emeği (resmi) görevlerini yerine getirmesi için sabit bir ücret miktarıdır.

Temel maaş (temel resmi maaş), taban ücret oranı asgari maaş (resmi maaş), tazminat, teşvik ve sosyal yardımlar hariç, ilgili mesleki yeterlilik grubunun bir parçası olan bir işçi veya çalışan olarak mesleki faaliyetlerde bulunan bir devlet veya belediye kurumunun bir çalışanının ücret oranıdır.

Madde 130. Ana devlet, çalışanların ücretini garanti eder

Çalışanların ücretlendirilmesi için temel devlet garantileri sistemi şunları içerir:

Rusya Federasyonu'ndaki [asgari ücret](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134);

paragraf artık yürürlükte değil. - 22 Ağustos 2004 tarihli 122-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105538&field=134);

gerçek ücret içeriğinin seviyesini artırmak [için önlemler](#Par1986);

işveren tarafından sipariş edilen ücretlerden kaynaklanan kesintilerin gerekçeleri ve tutarlarının listesini ve ücret gelirlerinin vergilendirilmesi miktarını [sınırlamak](#Par2041);

ayni [ücretlere ilişkin kısıtlamalar](#Par1924);

çalışanın işverenin faaliyetlerinin sona ermesi ve iflasının federal yasalara uygun olarak feshi durumunda ücret almasını sağlamak;

federal devlet [kontrolü](#Par5012) (denetim), iş mevzuatına ve ücretlerin ödenmesinin eksiksizliği ve zamanında yapılmasının denetimleri ve ücretler için devlet garantilerinin uygulanması da dahil olmak üzere iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk;

(rev. 18 Temmuz 2011 tarihli ve [[220-FZ sayılı 28.06.2021 Tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100013&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101082&field=134) sayılı Federal Kanunlar

işverenlerin iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen gereklilikleri ihlal etme sorumluluğu;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

ücretlerin ödeme şartları ve sırası.

Madde 131. Ücret biçimleri

Maaşların ödenmesi Rusya Federasyonu para biriminde nakit olarak yapılır. Rusya Federasyonu'nun para birimi düzenlemesi ve para birimi kontrolü [mevzuatı tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433413&date=28.03.2023&dst=100444&field=134) öngörülen durumlarda, ücretler döviz cinsinden ödenebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 05 Temmuz 2018, No 8-FZ)

Toplu sözleşme veya iş sözleşmesi uyarınca, bir çalışanın yazılı talebi üzerine, Rusya Federasyonu mevzuatına ve Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmalarına aykırı olmayan başka şekillerde de ücret yapılabilir. Parasal olmayan şeklinde ödenen ücretlerin kısmı, tahakkuk eden aylık ücretin yüzde 20'sini aşamaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Ücretin, bono, kupon, senet, makbuz şeklinde ve ayrıca alkollü içecekler, uyuşturucu, zehirli, zararlı ve diğer zehirli maddeler, silahlar, mühimmat ve yasak veya kısıtlamaya tabi diğer maddeler şeklinde ödenmesi yasaktır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 132. İşçiliğe göre ödeme

Her çalışanın maaşı, niteliklerine, yapılan işin karmaşıklığına, harcanan işçiliğin miktarına ve kalitesine bağlıdır ve bu [Kuralların](#Par2131) öngördüğü durumlar dışında maksimum miktarla sınırlı değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Ücret koşullarının belirlenmesi ve değiştirilmesinde herhangi bir ayrımcılık yasaktır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 21 ÜCRET

Madde 133. Bir asgari ücret kurulması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2007, No 54-FZ)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2004, No 122-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Asgari ücretteki aşamalı artış için prosedür ve şartlar federal yasa ile belirlenir (bu belgenin [421. Maddesi](#Par5765)). |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  133 Maddenin 1. Bölümünün anayasal ve yasal anlamının belirlenmesi üzerine bkz. Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 11 Nisan 2019 tarihli [17-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322340&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) 16 Aralık 2019 tarihli ve [40-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340383&date=28.03.2023&dst=100045&field=134) kararları. |  |

[Asgari ücret](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134), Rusya Federasyonu genelinde federal yasa ile eşzamanlı olarak kurulur ve güçlü gövdeli nüfus için [asgari geçim](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=33936&date=28.03.2023) süresinden daha düşük olamaz.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100706&field=134) [Federal Kanunlar, 20 Nisan 2007 tarihli 54-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=69233&date=28.03.2023&dst=100022&field=134) sayılı)

Federal yasa tarafından belirlenen asgari ücret şu şekilde sağlanır:

federal bütçeden finanse edilen kuruluşlar - federal bütçeden, bütçe dışı fonlardan ve girişimci ve diğer gelir getirici faaliyetlerden alınan fonlardan;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2007, No 54-FZ)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçelerinden finanse edilen kuruluşlar - Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçelerinden, bütçe dışı fonların yanı sıra girişimci ve diğer gelir getirici faaliyetlerden alınan fonlardan;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2007, No 54-FZ)

yerel bütçelerden finanse edilen kuruluşlar - yerel bütçelerden, bütçe dışı fonlardan ve girişimci ve diğer gelir getirici faaliyetlerden alınan fonlardan;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2007, No 54-FZ)

diğer işverenler - kendi pahasına.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 3. bölümünün anayasal ve yasal anlamının belirlenmesi üzerine 133 cm. Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 11 Nisan 2019 tarihli [17-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322340&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) 16 Aralık 2019 tarihli ve [40-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340383&date=28.03.2023&dst=100045&field=134) kararları. |  |

Bu süre zarfında çalışma saatleri standardını tam olarak çalışmış ve çalışma [standartlarını (çalışma](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=148265&date=28.03.2023) görevlerini) yerine getiren bir çalışanın aylık maaşı asgari ücretten daha düşük olamaz.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100713&field=134) [Federal Kanunlar, 20 Nisan 2007 tarihli 54-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=69233&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) sayılı)

Dördüncü bölüm 1 Eylül 2007'de yürürlüğe girmeyi bıraktı. - 20 Nisan 2007 tarihli 54-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=69233&date=28.03.2023&dst=100025&field=134).

Madde 133.1. Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunda asgari ücretin kurulması

(20.04.2007 tarihli 54-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  133.1 cm Maddesinin 1-4. Bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine. Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 11 Nisan 2019 tarihli [17-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322340&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) 16 Aralık 2019 tarihli ve [40-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340383&date=28.03.2023&dst=100045&field=134) kararları. |  |

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunda, bölgesel bir asgari ücret anlaşması, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunda asgari ücret miktarını belirleyebilir.

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşundaki asgari ücret, federal bütçeden finanse edilen kuruluşların çalışanları hariç, Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun topraklarında çalışan çalışanlar için kurulabilir.

[Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşundaki asgari ücret, sosyo-ekonomik koşullar ve Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşundaki güçlü gövdeli nüfus için [asgari geçim](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407365&date=28.03.2023&dst=100001&field=134) oranı dikkate alınarak belirlenir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=291114&date=28.03.2023)

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşundaki asgari ücret, federal yasa tarafından belirlenen [asgari ücretten](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134) daha düşük olamaz.

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşundaki asgari ücret şu şekilde sağlanır:

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçelerinden finanse edilen kuruluşlar - Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçelerinden, bütçe dışı fonların yanı sıra girişimci ve diğer gelir getirici faaliyetlerden alınan fonlardan;

yerel bütçelerden finanse edilen kuruluşlar - yerel bütçelerden, bütçe dışı fonlardan ve girişimci ve diğer gelir getirici faaliyetlerden alınan fonlardan;

diğer işverenler - kendi pahasına.

Asgari ücretle ilgili bir bölgesel anlaşma taslağının geliştirilmesi ve bu anlaşmanın imzalanması, Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için üçlü komisyon tarafından, bu Kanunun [47. maddesi](#Par788) ile belirlenen prosedür uyarınca yürütülmektedir.

Asgari ücretler konusunda bölgesel bir anlaşma imzaladıktan sonra, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yetkili yürütme organı başkanı, Rusya Federasyonu'nun bu kurucu kuruluşunda faaliyet gösteren ve bu anlaşmanın sonuçlanmasına katılmayan işverenleri buna katılmaya davet ediyor. Bu teklif, bu sözleşmenin metni ile birlikte resmi yayına tabidir.. Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yetkili yürütme organının başkanı, çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organına, bu tekliflerin ve anlaşmaların yayınlanmasını bildirir.

Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun topraklarında faaliyet gösteren işverenler, bir teklifin resmi olarak yayınlandığı tarihten itibaren 30 takvim günü içinde bölgesel asgari ücret anlaşmasına katılmayı gerekçeli yazılı bir reddetme sunmadıysa, bu anlaşmanın bu teklifin resmi yayınlandığı tarihten itibaren bu işverenlere uygulanacağı kabul edilir ve onlar tarafından zorunlu olarak yürütülmeye tabidir. Bu redde, işveren ile bu işverenin çalışanlarını birleştiren birincil sendika örgütünün seçilmiş organı arasında bir istişare protokolü ve çalışanların asgari ücretini bu sözleşmede belirtilen miktara yükseltmenin zamanlaması önerileri eşlik etmelidir.

İşveren bölgesel bir asgari ücret anlaşmasına katılmayı reddederse, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yetkili yürütme organının başkanı, bu işverenin temsilcilerini ve bu işverenin çalışanlarını birleştiren birincil sendika örgütünün seçilmiş organının temsilcilerini davet etme hakkına sahiptir. Rusya'nın ilgili kurucu kuruluşunun sosyal ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi için üçlü komisyona tarafların temsilcilerinin katılımıyla istişarelerde bulunmaya davet etme hakkına sahiptir. Federasyon. İşveren temsilcileri, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının temsilcileri ve bu üçlü komisyonun temsilcileri bu istişarelere katılmak zorundadır.

İşverenlerin bölgesel bir asgari ücret anlaşmasına katılma konusundaki yazılı reddetmelerinin kopyaları, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yetkili yürütme organı tarafından, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organının ilgili bölgesel organına gönderilir.

(rev. 18 Temmuz 2011 tarihli ve [[220-FZ sayılı 28.06.2021 Tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100014&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101084&field=134) sayılı Federal Kanunlar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  133.1. maddenin 11. bölümünün anayasal ve yasal anlamının belirlenmesi üzerine bkz[. 16 Aralık 2019 tarihli ve [40-P sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340383&date=28.03.2023&dst=100045&field=134) 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322340&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) Nisan 2019 tarihli Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi Kararları. |  |

Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun topraklarında çalışan ve bu Kanunun [48. maddesinin [üçüncü ve dördüncü bölümlerine](#Par809) uygun olarak bölgesel bir asgari ücret anlaşmasının yürürlükte olduğu bir işverenle istihdam ilişkisi içinde olan bir çalışanın](#Par814) aylık maaşı veya bu sözleşmenin bu maddenin [altıncı ila [sekizinci](#Par1978) bölümleri](#Par1976) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak uzatıldığı, buradaki asgari ücretlerden daha düşük olmayabilir kurucu varlık, belirtilen çalışanın tam olarak bu dönemde çalışma saatleri standardını çalışmış ve çalışma standartlarını (çalışma görevlerini) yerine getirmesi şartıyla.

Madde 134. Gerçek ücret içeriği seviyesinde bir artış sağlanması

Reel ücret seviyesinde bir artışın sağlanması, mal ve hizmet tüketim fiyatlarındaki artış nedeniyle ücretlerin endekslenmesini içerir. Devlet organları, yerel yönetimler, devlet ve belediye kurumları, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler ve diğer işverenlerin belirlediği prosedüre uygun olarak ücretleri endeksi - toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve yerel düzenlemeler ile belirlenen prosedüre uygun olarak.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100716&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100027&field=134) sayılı)

Madde 135. Maaşların ödenmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir çalışanın maaşı, işverenin ücret sistemlerine uygun olarak bir iş sözleşmesi ile belirlenir.

Tarife oranlarının büyüklüğü, maaşlar (resmi maaşlar), normalden beter koşullarda çalışma dahil olmak üzere telafi edici nitelikteki ek ödemeler ve ödenekler, ek ödeme sistemleri ve teşvik edici nitelikteki ikramiyeler ve ikramiye sistemleri dahil olmak üzere ücret sistemleri, toplu sözleşmeler, iş sözleşmeleri, iş mevzuatına uygun olarak yerel normatif düzenlemelerde kurulmaktadır.

Her yıl, Rusya Federasyonu Federal Meclisi Devlet Dumasına bir sonraki mali yıl ve planlama dönemi için federal bütçeye ilişkin bir taslak federal yasa sunmadan önce, Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu, federal, bölgesel ve yerel düzeylerde devlet ve belediye kurumlarının çalışanları için ücret sistemleri oluşturmak için [birleşik öneriler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437588&date=28.03.2023&dst=100006&field=134) geliştirmektedir. Bu öneriler, sağlık, eğitim, bilim ve kültür alanları da dahil olmak üzere devlet ve belediye kurumlarının faaliyetleri için mali destek miktarını belirlerken Rusya Federasyonu Hükümeti, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları ve yerel yönetimler tarafından dikkate alınır. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu'nun tarafları bir anlaşmaya varmadıysa, bu tavsiyeler Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanır ve tarafların Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu'nun görüşleri Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarına iletilir.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 20.04.2007 [N 54-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100908&field=134), от 25.11.2013 [N 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100028&field=134), tarih: 02.04.2014 N 55-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Ücret sistemlerini kuran yerel düzenlemeler, çalışanların temsilci organının görüşü dikkate alınarak işveren tarafından kabul edilir.

İş sözleşmesi tarafından belirlenen ücret şartları, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları ve yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle belirlenenlere kıyasla daha da kötüleştirilemez.

Toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve yerel düzenlemelerle belirlenen ücret şartları, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle karşılaştırıldığında daha da kötüleştirilemez.

Madde 136. Prosedür, yer ve ücretlerin ödeme koşulları

Ücretleri öderken, işveren her çalışana aşağıdakileri yazılı olarak bildirmelidir:

1) ilgili dönem için kendisine ödenmesi gereken ücretlerin bileşenleri hakkında;

(2) ücretlerin ödenmesi, izin ücreti, işten çıkarılma ödemeleri ve (veya) çalışana yapılan diğer ödemeler dahil olmak üzere, çalışana tahakkuk edilen diğer tutarların, işverence belirlenen ödeme sürenin ihlali için parasal tazminat hakkında;

3) yapılan kesintilerin miktarı ve gerekçeleri hakkında;

4) ödenecek toplam para miktarı hakkında.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 23 Temmuz 2012, No 35-FZ)

Maaş bordrosu formu, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesinde](#Par5258) belirlenen prosedüre uygun olarak çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından onaylanmıştır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Ücretler, kural olarak çalışana iş yerinde ödenir veya çalışanın dilekçesinde belirtilen kredi kuruluşuna, toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile belirlenen şartlarda aktarılır. Çalışan, ücretinin ödeneceği günden en geç on beş takvim günü önce ücretlerin transferine ilişkin detaylardaki değişikliği yazılı olarak işverene bildirerek ücretinin aktarılacağı kredi kuruluşunu değiştirme hakkına sahiptir.

(rev. 04.11.2014 [tarihli, 26.07.2019 tarihli ve [231-FZ sayılı 333-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=329969&date=28.03.2023&dst=100008&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=170488&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Ücretlerin ayni ödeme yeri ve şartları toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile belirlenir.

Federal kanunda veya iş sözleşmesinde başka bir ödeme yöntemi öngörülmediği müddetçe, ücretler doğrudan çalışana ödenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Ücret çalışana her yarım ayda bir aşağıdaki gibi ödenecektir: Ücretlerin ödenmesi için belirli tarih, tahakkuk ettiği dönemin bitiminden itibaren en geç 15 takvim günü içinde iç çalışma düzenlemelerinde, toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirlenir.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 272-FZ)

Belirli çalışan kategorileri için, federal yasa ücretlerin ödenmesi için [farklı](#Par2066) şartlar oluşturabilir.

Ödeme günü izin günü veya tatil günü ile çakışırsa, ücretlerin ödenmesi bir gün önce yapılır.

İzin için ödeme, izin başlamadan en geç üç gün önce yapılır.

Madde 137. Bordro kesintilerle ilgili kısıtlama

Çalışanın maaşından kesintiler, yalnızca Rusya Federasyonu İş Kanunu ve diğer federal yasalarda öngörülen durumlarda yapılır (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 137. Maddesi).

Bir çalışanın işverene borçlarını ödemek için maaşından kesintiler yapılabilir:

çalışana bordro olarak ödenen ödenmemiş avansı geri ödemek;

bir iş gezisi ile bağlantılı olarak verilen harcanmamış ve zamanında avans ödemesini geri ödemek veya başka [bir yerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) ve diğer durumlarda başka bir işe transfer etmek;

bireysel iş uyuşmazlığı inceleme organı işçi standartlarına (bu Kanunun [155. maddesinin üçüncü bölümü) veya basit (bu Kanunun 157. maddesinin üçüncü bölümü) uyumsuzluğunda çalışanın suçunu kabul ederse, bir çalışana fazla ödenen miktarların](#Par2223) [yanı sıra, bir çalışana fazla ödenen miktarların sayılması](#Par2238) sonucunda bir çalışana fazladan ödenen miktarları iade etmek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

bir çalışan, yıllık ücretli izin aldığı çalışma yılının sonundan önce işten çıkarıldığında, tatil günleri için çalışmadı. Çalışan [paragrafta belirtilen gerekçelerle istifa ederse, bu günler için kesintiler yapılmaz. 8 Maddenin birinci bölümünün 77](#Par1282) veya [paragraflar 1](#Par1321), [2](#Par1323) veya [4 Maddenin birinci bölümünün 81](#Par1323), [paragraflar 1](#Par1385), [2](#Par1385), [5](#Par1385), [6](#Par1392) ve [7 Maddenin 83 Bu Kanunun 83](#Par1395).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Bu maddenin ikinci [bölümünün ikinci, üçüncü ve dördüncü](#Par2029) [paragraflarında](#Par2027) öngörülen durumlarda, işveren, çalışanın maaşından, peşin ödemenin iadesi, borçların geri ödenmesi veya yanlış hesaplanmış ödemelerin iadesi için belirlenen sürenin sona ermesinden itibaren en geç bir ay içinde çalışanın maaşından alıkoymaya karar verme hakkına sahiptir ve çalışanın stopajın gerekçesine ve tutarlarına itiraz etmemesi şartıyla.](#Par2028)

Aşağıdaki durumlar dışında, bir çalışana fazla ödenen ücretler (iş mevzuatı veya iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin yanlış uygulandığı durumlar dahil) ondan tahsil edilemez:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

sayma hatası;

bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alma organı, çalışanın çalışma standartlarına (bu Kanunun 155. maddesinin [üçüncü bölümü) veya basitçe (bu Kanunun 157. maddesinin](#Par2223) [üçüncü bölümü](#Par2238)) uyumsuzluğundan suçlu olduğunu tespit ederse;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

mahkeme tarafından kurulan yasadışı eylemler nedeniyle çalışanın maaşı fazla ödenmişse.

Madde 138. Ücretlerden kesinti miktarının sınırlandırılması

Her bir ücretin ödenmesi için tüm kesintilerin toplam tutarı, yüzde 20'yi ve yalnızca federal yasaların öngördüğü durumlarda, çalışanın ücretinin yüzde 50'sini aşamaz.

Birkaç icra emri esasında ücretlerden kesintisi düşülürken, her durumda, çalışanın ücretlerin yüzde 50'sini kalması gerekir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 138. Maddesi).

Bu kısıtlamalar, düzeltici çalışma hizmeti verirken, küçük çocuklar için nafaka toplarken, başka bir kişinin sağlığına verilen zararı tazmin ederken, bir evin geçimini sağlayan kişinin ölümü nedeniyle zarar gören kişilere zararı tazmin ederken ve bir suçtan dolayı tazminat ödemeleri için geçerli değildir. Bu durumlarda ücretten yapılacak kesinti tutarı yüzde 70'i geçemez.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal [yasalara](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436660&date=28.03.2023&dst=100797&field=134) uygun olarak hacize tabi olmayan ödemelerden kesintilere izin verilmez.

Madde 139. Ortalama ücretlerin hesaplanması

Bu Kod tarafından sağlanan ortalama ücretin (ortalama kazanç) miktarını belirleyen tüm durumlar için, hesaplamak [için tek bir prosedür](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) oluşturulmuştur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Ortalama ücreti hesaplamak için, bu ödemelerin kaynaklarına bakılmaksızın, ilgili işveren tarafından kullanılan ücret sistemi tarafından sağlanan her türlü ödeme dikkate alınır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Herhangi bir çalışma modunda, bir çalışanın ortalama maaşı, kendisine tahakkuk eden gerçek maaşa ve çalışanın ortalama maaş aldığı dönemden önceki 12 takvim ayı için gerçekten çalıştığı zamana göre hesaplanır. Aynı zamanda, bir takvim ayı, ilgili ayın 1'den 30. gününe kadar olan süre olarak kabul edilir (Şubat ayında - 28. (29.) güne kadar).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Tatil ücreti için ortalama günlük kazanç ve kullanılmayan tatiller için tazminat, tahakkuk eden ücretlerin tutarı 12 ve 29,3 (ortalama aylık takvim günü sayısı) bölünerek son 12 takvim ayı için hesaplanır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100741&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100029&field=134) sayılı)

İş günlerinde sağlanan tatiller için ödenecek ortalama günlük kazanç, bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda ve kullanılmayan tatiller için tazminat ödenmesi için, tahakkuk eden ücret miktarının altı günlük çalışma haftası takvimine göre iş günü sayısına bölünmesiyle belirlenir.

Toplu bir anlaşma veya yerel bir düzenleyici eylem, çalışanların durumunu kötüleştirmezse, ortalama ücretin hesaplanması için başka dönemler de sağlayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu madde tarafından belirlenen ortalama ücretin hesaplanması prosedürünün özellikleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından, Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu'nun görüşü dikkate alınarak belirlenir.

Madde 140. İşten çıkarıldıktan sonra ödeme koşulları

İş sözleşmesinin feshi halinde, işverenden çalışana ödenmesi gereken tüm tutarlar, çalışanın işten çıkarıldığı günde yapılacaktır. Çalışan işten çıkarılma gününde çalışmadıysa, işten çıkarılan çalışanın ödeme talebinde bulunmasından sonraki gün içinde ilgili tutarlar ödenmelidir.

İşten çıkarılma durumunda çalışana ödenmesi gereken tutarlar hakkında bir anlaşmazlık olması durumunda, işveren itiraz etmediği tutarı bu maddede belirtilen süre içinde ödemekle yükümlüdür.

Madde 141. Çalışanın ölüm gününe kadar alınmayan ücretlerin ödenmesi

Çalışanın ölüm gününe kadar alınmayan ücretler, çalışanın ailesinin üyelerine veya öldüğü gün ölen kişiye bağımlı olan kişiye ödenir.. Ücretler, ilgili belgelerin işverene sunulmasından itibaren en geç bir hafta içinde ödenir.

Madde 142. İşverenin, çalışana bağlı ücretlerin ödenmesi ve diğer miktarların ödenmesi için son tarihlerin ihlali sorumluluğu

İşveren ve (veya) işveren temsilcileri, çalışanlara ve diğer ücret ihlallerine ücretlerin ödenmesini geciktiren, belirlenen prosedüre uygun olarak yetkilendirilmiş işveren ve (veya) işveren temsilcileri, bu [Kanun](#Par3354) ve diğer federal yasalara uygun olarak yükümlüdürler.

15 günden fazla bir süre için ücretin ödenmesinde gecikme olması durumunda, çalışan, işverene yazılı olarak bildirerek, geciken tutarın ödenmesine kadar tüm süre boyunca işi durdurabilirdir (Madde 142. Rusya Federasyonu İş Kanunu), İşi askıya almasına izin verilmez:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[sıkıyönetim](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219110&date=28.03.2023&dst=100065&field=134) dönemlerinde, olağanüstü hal veya olağanüstü hal [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200610&date=28.03.2023&dst=100054&field=134) uygun olarak özel önlemler;

Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetleri'nin organlarında ve kuruluşlarında, ülkenin savunma ve devlet güvenliğini, acil kurtarma, arama kurtarma, kurtarma, yangınla mücadele ve kolluk kuvvetlerinde doğal afetleri ve acil durumları önlemek veya ortadan kaldırmak için çalışmaktan sorumlu diğer askeri, paramiliter ve diğer oluşum ve kuruluşlarda;

devlet çalışanları;

özellikle tehlikeli üretim ve ekipman türlerine doğrudan hizmet veren kuruluşlarda;

görevleri nüfusun geçim kaynaklarını (güç kaynağı, ısıtma ve ısı temini, su temini, gaz temini, iletişim, ambulans ve acil sağlık istasyonları) sağlamakla doğrudan ilgili çalışmaları gerçekleştirmeyi içeren çalışanlar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşin durdurulduğu süresi boyunca, çalışanın mesai saatleri içinde işyerinde bulunmama hakkı vardır.

(üçüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşin durdurulduğu süresi boyunca, çalışanın ortalama ücreti saklı kalır.

(dördüncü bölüm 30.12.2015 tarihli 434-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşin durdurulduğu süresi boyunca işyerinde mesai saatleri içinde bulunmayan çalışan, işverenden geciken ücretini işe yeniden başlama tarihinde ödemeye hazır olduğuna dair yazılı bir bildirimi aldıktan sonra, en geç ertesi iş gününde işe dönmekle yükümlüdür.

(bölüm, 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 143. Ücret tarife sistemleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Ücret sistemleri, farklı kategorilerdeki çalışanların ücretlerini ayırt etmek için bir tarife sistemine dayanan ücret sistemleridir.

Çeşitli kategorilerdeki çalışanların ücretlerini ayırt etmek için tarife sistemi şunları içerir: tarife oranları, maaşlar (resmi maaşlar), tarife ölçeği ve tarife katsayıları.

Tarife ölçeği, işin karmaşıklığına ve tarife katsayılarını kullanan çalışanların nitelikleri için gerekliliklere bağlı olarak belirlenen bir dizi ücret kategorisidir (meslekler, pozisyonlar).

Ücret kategorisi, işin karmaşıklığını ve bir çalışanın yeterlilik düzeyini yansıtan bir değerdir.

Yeterlilik kategorisi, bir çalışanın mesleki eğitim seviyesini yansıtan bir değerdir.

İş tarifesi, işin karmaşıklığına bağlı olarak emek türlerinin ücret kategorilerine veya yeterlilik kategorilerine sınıflandırılmasıdır.

Yapılan işin karmaşıklığı, fiyatlandırmalarına göre belirlenir.

İşçi işlerinin ve mesleklerinin birleşik tarife ve yeterlilik [dizinini, yöneticilerin, uzmanların ve çalışanların [pozisyonları için birleşik yeterlilik dizinini](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=97378&date=28.03.2023) veya mesleki standartları dikkate alarak çalışanlara çalışma](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92907&date=28.03.2023) ücretlendirilir ve tarife kategorileri atanır. Bu dizinler ve [kullanım prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107498&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından [belirlenen prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=45740&date=28.03.2023) onaylanmıştır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 236-FZ)

Ücret ücret sistemleri toplu sözleşmeler, anlaşmalar, iş mevzuatına uygun yerel düzenlemeler ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle kurulur. Tarife ücret sistemleri, işçi işlerinin ve mesleklerinin birleşik tarife ve yeterlilik dizini, yöneticilerin, uzmanların ve çalışanların pozisyonları için birleşik yeterlilik kılavuzu veya mesleki standartlar ve ayrıca ücret için devlet garantileri dikkate alınarak oluşturulmuştur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 236-FZ)

Madde 144. Devlet ve belediye kurumları çalışanları için ücret sistemleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Devlet ve belediye kurumlarının çalışanları için [ücret [sistemleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=316405&date=28.03.2023&dst=100090&field=134)](#Par2091) (ücret sistemleri dahil) kurulmuştur:

federal devlet kurumlarında - toplu sözleşmeler, anlaşmalar, federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun yerel düzenlemeler;

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumlarında - toplu sözleşmeler, anlaşmalar, federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun yerel düzenlemeler, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri;

belediye kurumlarında - toplu sözleşmeler, anlaşmalar, federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun yerel düzenlemeler, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ve yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri.

Rusya Federasyonu Hükümeti, mesleki yeterlilik grupları için temel maaşlar (temel resmi maaşlar) ve temel ücret oranları oluşturabilir.

(rev. 20 Nisan 2007 tarihli [54-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=69233&date=28.03.2023&dst=100044&field=134) [Federal Kanunlar, 18.10.2007 tarihli 230-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421034&date=28.03.2023&dst=100294&field=134) sayılı)

Devlet ve belediye kurumlarının çalışanlarının maaşları, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen temel maaşlardan (temel resmi maaşlar) ve ilgili mesleki yeterlilik gruplarının temel ücret oranlarından daha düşük olmayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2007, No 54-FZ)

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen temel maaşlar (temel resmi maaşlar) ve temel ücret oranları:

federal devlet kurumları - federal bütçenin pahasına;

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumları - Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçeleri pahasına;

belediye kurumları - yerel bütçelerin pahasına.

Devlet ve belediye kurumlarının çalışanları için ücret sistemleri, [işçi işlerinin ve mesleklerinin birleşik tarife ve yeterlilik dizini, yöneticilerin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92907&date=28.03.2023), uzmanların ve çalışanların veya mesleki standartların [pozisyonları için birleşik yeterlilik dizini](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=97378&date=28.03.2023) ve ayrıca ücret için devlet garantileri dikkate alınarak kurulur, ayrıca Rus Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi [Önerileri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437588&date=28.03.2023&dst=100006&field=134) ([üçüncü bölüm Bu Kanunun 135. Maddesi](#Par1996)) ve ilgili sendikaların (sendika birlikleri) ve işveren derneklerinin görüşleri.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 236-FZ)

Mesleki yeterlilik grupları, ilgili mesleki faaliyetleri yürütmek için gerekli olan yeterlilik gereklilikleri temelinde faaliyet alanını dikkate alarak oluşturulan işçi ve çalışan pozisyonlarının meslek gruplarıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Mesleki yeterlilik grupları ve işçi mesleklerini ve çalışan pozisyonlarını mesleki yeterlilik grupları olarak sınıflandırmak için kriterler, çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanır.

Rusya Federasyonu Hükümeti, maaşların (resmi maaşların) oluşturulması (farklılaştırılması), ücret oranları, telafi edici ödemelerin listeleri, teşvik ödemeleri, telafi edici ödemeler atama koşulları da dahil olmak üzere devlet ve belediye kurumlarının çalışanları için ücret sistemleri için gereklilikleri onaylama hakkına sahiptir., teşvik ödemeleri.

(sekizinci bölüm 09.11.2020 tarihli 362-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Rusya Federasyonu Hükümeti, devlet ve belediye kurumlarının çalışanları için ücret sistemlerinin gerekliliklerini onayladığında, bu şartların uygulandığı devlet ve belediye kurumlarının faaliyet kapsamı ve bu tür kurumların çalışanların ücret şartlarını getirmeleri gereken süre belirlenir. Bu şartlar doğrultusunda çalışanların ücret şartları.

(dokuzuncu bölüm 09.11.2020 tarihli 362-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 145. İş sözleşmesini imzalayan yöneticiler, yardımcıları, baş muhasebeciler ve yürütme organlarının üyeleri için ücret ödeme koşulları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 347-FZ)

Yöneticiler, milletvekilleri, Rusya Federasyonu devlet bütçe dışı fonlarının baş muhasebecileri, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, devlet veya belediye kurumları, devlet veya belediye üniter işletmelerinin yanı sıra yöneticiler, milletvekilleri, baş muhasebeciler ve devlet şirketlerinin kolej yürütme organlarının üyeleri, devlet şirketleri ve iş sözleşmesi yapan ticari kuruluşlar için ücret koşulları, devlete ait veya belediyeye ait olan yetkili sermayede bulunan hisselerin (hisselerin) yüzde elliden fazlası bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu, yasalar ve Rusya Federasyonu kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal eylemler, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal eylemler ve bir tüzel kişilik (örgüt) kurucu belgelerin diğer düzenleyici yasal düzenlemeler uyarınca iş sözleşmeleri ile belirlenir.

Yöneticilerin ortalama aylık maaşının oranının [maksimum seviyesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=319303&date=28.03.2023), milletvekilleri, Rusya Federasyonu devlet bütçe dışı fonlarının baş muhasebecileri, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, devlet ve belediye kurumları, devlet ve belediye üniter işletmeleri, tüm mali destek kaynaklarından oluşan ve bir takvim yılı için hesaplanan ve bu tür fonların, kurumların, işletmelerin çalışanlarının ortalama aylık maaşı (ücretler hariç) yöneticisi, onun milletvekilleri, baş muhasebeci) tarafından belirlenir devlet organı, yerel yönetim organı, tarafından belirlenen tutarı aşmayan bir miktarda, ilgili fonların, kurumların, işletmelerin kurucusunun işlevlerini ve yetkilerini yerine örgüt:

yöneticiler, milletvekilleri, Rusya Federasyonu devlet bütçe dışı fonlarının baş muhasebecileri, federal devlet kurumları, federal devlet üniter işletmeleri - Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile;

yöneticiler, milletvekilleri, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonlarının baş muhasebecileri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet üniter işletmeleri - Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri ile;

yöneticiler, milletvekilleri, belediye kurumlarının baş muhasebecileri ve belediye üniter işletmeleri için - yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile.

Bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par2135) belirtilen ortalama aylık ücretin maksimum seviyesini dikkate almadan, yöneticilerin ücretlendirilmesi için koşullar, milletvekilleri, Rusya Federasyonu devlet bütçe dışı fonlarının baş muhasebecileri, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, federal devlet üniter işletmeleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumları, Rusya Federasyonu kurulabilir Rusya Federasyonu, belediye kurumları, belediye üniter işletmeler Rusya Federasyonu Hükümeti, Rusya Federasyonu kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri ve yerel yönetimler tarafından sırasıyla onaylanan listelerde yer aldı.

Diğer kuruluşların başkanları, milletvekilleri, baş muhasebecileri ve bir iş sözleşmesi imzalayan diğer kuruluşların meslektaş yürütme organlarının üyeleri için ücret şartları, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile belirlenir.

Madde 146. Özel koşullar altında ücret

Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlara artan oranda ödeme yapılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Özel iklim koşullarına sahip bölgelerde çalışan çalışanlara da [artan oranda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023) ödeme yapılmaktadır.

Madde 147. Zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar için ücret

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanların ücretleri artan bir miktarda belirlenir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar için asgari ücret artışı, normal çalışma koşullarına sahip çeşitli çalışma türleri için belirlenen ücret oranının (maaş) yüzde 4'üdür.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Belirli miktarlarda ücret artışı, işveren tarafından, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak veya toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alarak belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 148. Özel iklim koşullarına sahip alanlarda çalışma ücreti

[Özel iklim koşullarına sahip alanlarda çalışma ücreti, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenenlerden daha düşük olmayan şekilde yapılır.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 149. Normalden sapan koşullarda yapılan diğer iş durumlarında ücret

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Çalışma günü bölümlere ayrılan kırsal alanlarda çalışan kadınların ücretlendirilmesi için bkz. 01.11.1990 sayılı RSFSR Yüksek [Konseyi Kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) 298/3-1. |  |

Normalden sapan koşullarda iş yaparken (çeşitli niteliklerde iş yaparken, meslekleri (pozisyonları) birleştirirken, fazla mesai işi, gece, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışırken ve normalden sapan diğer koşullarda iş yaparken), çalışana iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler, bir iş sözleşmesi içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından sağlanan uygun ödemeler ödenir. Toplu sözleşme, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve bir iş sözleşmesi ile belirlenen ödeme tutarları, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenenlerden daha düşük olamaz.

Madde 150. Çeşitli niteliklerin çalışmaları için ücret

Bir çalışan, zaman ödemesi ile çeşitli niteliklerde iş yaptığında, işi daha yüksek niteliklere sahip işler için ödenir.

Bir çalışan çeşitli niteliklerde parça oranlı işler yaptığında, işi yaptığı işin oranlarında ödenir.

Üretimin niteliğini göz önünde bulundurarak, parça işi çalışanlarının kendilerine atanan kategorilerin altında ücretlendirilen işleri yapmak üzere görevlendirildiği durumlarda, işveren onlara rakamlar arasındaki farkı ödemekle yükümlüdür.

Madde 151. Meslekleri (pozisyonları) birleştirirken, hizmet alanlarını genişletirken, iş hacmini arttırırken veya geçici olarak bulunmayan bir çalışanın görevlerini iş sözleşmesinde belirtilen işten serbest bırakılmadan yerine getirirken, çalışana ek bir ödeme yapılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Meslekleri (pozisyonları) birleştirirken, hizmet alanlarını genişletirken, iş hacmini arttırırken veya geçici olarak bulunmayan bir çalışanın görevlerini iş sözleşmesinde belirtilen işten serbest bırakılmadan yerine getirirken, çalışana ek bir ödeme yapılır.

Ek ödemenin miktarı, ek işin içeriği ve (veya) hacmi dikkate alınarak iş sözleşmesinde tarafların mutabakatı ile belirlenir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 60.2. Maddesi).

Madde 152. Fazla mesai ücreti

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Fazla mesai, çalışmanın ilk iki saati için en az bir buçuk katı, sonraki saatler için - en az iki katı kadar ödenir. Fazla mesai için belirli ödeme miktarları toplu sözleşme, şirket içi yönerge veya iş sözleşmesi ile belirlenebilir. Çalışanın talebi üzerine, fazla mesai, ücret artışı yerine, fazla mesai süresinden az olmamak üzere, ek dinlenme süresi sağlanarak karşılanabilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100792&field=134) [Federal Kanunlar, 14.07.2022 tarih ve 273-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421858&date=28.03.2023&dst=100020&field=134) sayılı)

İkinci bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100793&field=134).

Hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışma saatlerini aşan ve artan miktarda ödenen veya bu Kanunun [153. Maddesi](#Par2191) uyarınca başka bir dinlenme gününün sağlanmasıyla telafi edilen çalışmalar, bu maddenin [birinci bölümüne göre artan bir miktarda ödenecek fazla mesai süresinin](#Par2185) belirlenmesinde dikkate alınmaz.

(üçüncü bölüm 18.06.2017 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 153. Hafta sonları ve tatillerde çalışma ücreti

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 1. bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 153 cm. [28 Haziran 2018 tarihli Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin kararı 26-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=28.03.2023&dst=100051&field=134) |  |

Hafta sonu veya tatillerde çalışma, aşağıdaki tutarın en az iki katı kadar ödenir:

götürü olarak ücreti alan çalışanlar için - en az iki kat götürü ücreti;

günlük ve saatlik tarife oranlarına göre ücreti alan çalışanlar için - günlük veya saatlik tarife oranının en az iki katı ücreti;

maaş alan çalışanlar (resmi maaş) - maaşın (resmi maaş) aşan en az tek bir günlük veya saatlik ücret (bir gün veya çalışma saati için maaşın bir kısmı (resmi maaş) miktarında, bir hafta sonu veya çalışmayan tatil aylık çalışma süresi içinde gerçekleştirilmişse ve günlük veya saatlik ücretin en az iki katı (maaşın bir kısmı (resmi maaş) günlük veya çalışma saati başına günlük veya saatlik ücretin (maaşın bir kısmı (resmi maaş)) maaş aşan (resmi maaş), eğer iş aylık çalışma süresinden fazla yapıldıysa.

Hafta sonu veya çalışmayan bir tatilde çalışmak için belirli miktarlarda ödeme, toplu bir anlaşma, çalışanların temsili organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici yasa ve bir iş sözleşmesi ile oluşturulabilir.

Bir hafta sonu veya çalışmayan bir tatilde gerçekten çalışılan saatler için tüm çalışanlara artan bir ödeme yapılır.. Bir gün izinli veya çalışmayan bir tatil, çalışma gününün bir kısmına (vardiya) düşerse, aslında bir hafta sonu veya çalışmayan bir tatilde (0 saatten 24 saate kadar) çalışılan saatler artan miktarda ödenir.

(üçüncü bölüm 18.06.2017 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Hafta sonu veya çalışma dışı tatillerde çalışan bir çalışanın talebi üzerine, kendisine bir gün daha izin verilebilir. Bu durumda, hafta sonu veya çalışma dışı tatil günlerinde yapılan çalışmalar tek bir tutarda ödenir ve dinlenme günü ödemeye tabi değildir.

Medyanın yaratıcı çalışanları, sinematografik organizasyonlar, televizyon ve video grupları, tiyatrolar, tiyatro ve konser organizasyonları, sirkler ve işlerin yaratılması ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılan diğer kişiler için hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde ücret, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların iş [listeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), meslekler, pozisyonlar, Rusya Üçlüsü'nün görüşlerini dikkate alarak Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu, toplu sözleşme, yerel bir düzenleyici eylem, bir iş sözleşmesi temelinde tanımlanmıştır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2008, No 13-FZ)

Madde 154. Gece çalışma ücreti

Geceleri her çalışma saati, normal koşullarda çalışmaya kıyasla daha yüksek bir oranda ödenir, ancak iş mevzuatı ve iş kanunu normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerde belirlenen oranlardan daha düşük değildir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 154. Maddesi) .

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Gece çalışmaları için asgari ücret artışları, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından, Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak kurulmuştur.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=78659&date=28.03.2023&dst=100005&field=134)

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Gece çalışması için ücretlerde belirli artışlar, toplu bir anlaşma, çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici yasa ve bir iş sözleşmesi ile belirlenir.

(üçüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 155. Çalışma standartlarına uyulmaması durumunda ücret, emek (resmi) görevlerin yerine getirilmemesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenin kusuru nedeniyle performans normlarına uyulmaması, çalışma (resmi) görevlerinin yerine getirilmemesi durumunda, ücret, gerçek çalışma süre ile orantılı olarak hesaplanan çalışanın ortalama ücretinden düşük olmayan miktarda ödenir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenin ve çalışanın kontrolü dışındaki nedenlerle performans normlarına uyulmaması, çalışma görevlerinin yerine getirilmemesi durumunda, ücret, gerçek çalışma süre ile orantılı olarak hesaplanan çalışanın ortalama ücretinden en az üçte iki oranında ödenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanın kusuru nedeniyle performans normlarına uyulmaması, çalışma görevlerinin yerine getirilmemesi durumunda, performans normlarına bağlı olan ücretin kısmı, yapılan işin miktarına göre ödenir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 155. Maddesi).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 156. Kusurlu olduğu ortaya çıkan ürünlerin üretimi için ücret

Çalışanın hatası olmayan [bir evlilik](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=101701&field=134), kullanılabilir mallarla eşit olarak ödenir.

Çalışanın hatası nedeniyle tam bir evlilik ödenemez.

Bir çalışanın arızasından kaynaklanan kısmi bir kusur, ürünün raf ömrünün derecesine bağlı olarak düşük oranlarda ödenir.

Madde 157. Boşta bekleme süresi için ödeme

Kesinti süresi (bu Kanunun [72.2. Maddesi](#Par1209)), işverenin bu [Kanun](#Par3040) tarafından öngörüldüğü durumlar dışında, çalışanın ortalama maaşının en az üçte ikisi tutarındaki hatası nedeniyle ödenir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100816&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 02.07.2021 tarihli 311-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) sayılı)

İşveren ve çalışanın kontrolü dışındaki nedenlerden kaynaklanan boş bekleme, boş bekleme süresiyle orantılı olarak hesaplanan tarife oranının en az üçte ikisi tutarında ödenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanın kusurundan kaynaklanan boş bekleme ödenmemektedir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 157. Maddesi).

Çalışan, ekipman arızası ve çalışanın iş işlevini yerine getirmesini imkansız kılan diğer sebeplerden kaynaklanan boş bekleme süresinin başladığını en yakın amirine, işverenin bir başka yetkilisine bildirmekle yükümlüdür.

(dördüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Beşinci bölüm 1 Mart 2023'te yürürlükte olmaktan çıktı. - 04.11.2022 tarihli 434-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430586&date=28.03.2023&dst=100011&field=134);

Madde 158. Yeni endüstrilerin geliştirilmesi için ücret (ürünler)

Toplu sözleşme veya iş sözleşmesi, çalışanın yeni bir üretim (ürün) geliştirirken [önceki maaşını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=101614&field=134) korumasını sağlayabilir.

Alt-Bölüm 22 İŞ YÖNETMELİĞİ

Madde 159. Genel hükümler

Çalışanlar garantilidir:

İş düzenlemesinin sistemik organizasyonu için devlet desteği;

dikkate çalışanların temsilci organının görüşünü alarak veya toplu sözleşme ile kurulan işveren tarafından belirlenen emek düzenleme sistemlerinin uygulanması.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 160. Çalışma standartları

[Çalışma standartları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=148265&date=28.03.2023) - üretim standartları, zaman standartları, sayı standartları ve diğer normlar - elde edilen teknoloji, üretim ve işgücü organizasyonu seviyesine uygun olarak belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş standartları yeni ekipman olarak revize edilebilir, teknoloji geliştirilir veya tanıtılır ve işgücü verimliliğini artırmak için organizasyonel veya diğer önlemler alınır, fiziksel ve ahlaki açıdan eski ekipman kullanıldığında.

Bireysel çalışanlar tarafından inisiyatiflerinde yeni çalışma yöntemlerini kullanarak yüksek düzeyde üretim (hizmet sunumu) elde etmek ve işlerin iyileştirilmesi, önceden belirlenmiş çalışma standartlarını revize etmek için bir temel değildir.

Madde 161. Standart çalışma standartlarının geliştirilmesi ve onaylanması

Homojen işler için standart (sektörler arası, sektörel, profesyonel ve diğer) çalışma standartları geliştirilebilir ve oluşturulabilir. Standart çalışma [standartları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=148265&date=28.03.2023), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından yetkilendirilmiş federal yürütme organı tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=39526&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) uygun olarak geliştirilmiş ve onaylanmıştır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100823&field=134) [Federal Kanunlar, 23 Temmuz 2008 tarihli 160-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420993&date=28.03.2023&dst=100500&field=134) sayılı)

Madde 162. Çalışma standartlarının tanıtılması, değiştirilmesi ve revizyonu

Çalışma standartlarının tanıtımını, değiştirilmesini ve revizyonunu sağlayan yerel düzenlemeler, çalışanların temsilci organının görüşleri dikkate alınarak işveren tarafından kabul edilir.

Çalışanlara en geç iki ay önceden yeni çalışma standartlarının getirilmesinden haberdar edilmelidir.

Madde 163. Üretim standartlarını karşılamak için normal çalışma koşullarının sağlanması

İşveren, çalışanların üretim standartlarına uymaları için normal koşullar sağlamakla yükümlüdür. Bu tür olaylar şunlardır:

tesislerin, yapıların, makinelerin, teknolojik ekipmanların ve ekipmanların iyi durumda olması;

iş için gerekli teknik ve diğer belgelerin zamanında sağlanması;

işin performansı için gerekli malzemelerin, araçların, diğer araçların ve öğelerin uygun kalitesi ve çalışana zamanında sağlanması;

emek koruma ve üretim güvenliği gereksinimlerini karşılayan çalışma koşulları.

Kısım VII. GARANTİLER VE TAZMİNATLAR

Alt-Bölüm 23 GENEL HÜKÜMLER

Madde 164. Teminatlar ve tazminat kavramı

Teminatlar, sosyal ve iş ilişkileri alanında çalışanlara verilen hakların kullanıldığı araç, yöntem ve koşullardır.

Tazminat, çalışanlara işçilerinin yerine getirilmesiyle ilgili maliyetleri veya bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen diğer görevleri geri ödemek için kurulan nakit ödemelerdir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 165. Garanti ve tazminat durumları

Bu Kanun tarafından öngörülen genel teminat ve tazminatlara ek olarak (işe alım, başka bir işe geçiş, ücret vb. Garantiler), çalışanlara aşağıdaki durumlarda garanti ve tazminat verilmektedir:

iş seyahatlerinde gönderildiğinde;

[başka bir yerde çalışmak için hareket ederken](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134);

devlet veya kamu görevlerini yerine getirirken;

çalışmayı eğitimle birleştirirken;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

çalışanın hiçbir hata ile çalışmayı durdurmak zorunda kaldığında;

yıllık ücretli izin verirken;

bazı durumlarda, bir iş sözleşmesinin feshi;

işverenin bir istihdam kayıt defteri yayınlamadaki hatası veya bir çalışanın görevden alındığı zaman işgücü faaliyeti (bu Kanunun [66.1. Maddesi](#Par1109)) hakkında bilgi vermesi nedeniyle gecikme nedeniyle;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

bu Kanun ve diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358817&date=28.03.2023&dst=100020&field=134) tarafından sağlanan diğer durumlarda.

Garantiler ve tazminatlar sağlandığında, ilgili ödemeler işveren pahasına yapılır. Bir çalışanın çıkarları devlet veya kamu görevlerini yerine getiren kurum ve kuruluşlar (jüri üyeleri, bağışçılar, seçim komisyonları üyeleri vb.) Çalışanlara bu [Kanun](#Par2369), diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından öngörülen koşullar altında ve şartlar altında ödeme yapar. Bu durumlarda, işveren, çalışanı devlet veya kamu görevlerini yerine getirme süresi boyunca ana işinden serbest bırakır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 24 ÇALIŞANLARIN İŞ GEZİLERİNE, DIĞER RESMİ GEZİLERE GÖNDERIRKEN VE BAŞKA BİR BÖLGEDE İŞE TAŞINIRKEN GARANTILER

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 166. İş gezisi kavramı

Bir iş gezisi, bir çalışanın işverenin emriyle, kalıcı iş yeri dışında resmi bir görev yapmak için belirli bir süre için yaptığı gezidir. Kalıcı çalışmaları yolda yürütülen veya seyahat niteliğine sahip çalışanların resmi gezileri iş gezileri olarak kabul edilmemektedir.

Çalışanların iş seyahatlerine gönderilmesinin özellikleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=441059&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) belirlenir.

(ikinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 167. Çalışanları iş seyahatlerine gönderirken garantiler

Bir çalışan bir iş gezisine gönderildiğinde, iş yerini (pozisyonunu) ve ortalama kazançlarını korumasının yanı sıra iş gezisi ile ilgili masrafların geri ödemesini garanti eder.

Engelliler iş seyahatlerine yalnızca yazılı rızaları ile gönderilebilir ve federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak sağlık nedenleriyle bunu yapmaları yasaklanmamaları şartıyla. Aynı zamanda, bu çalışanlar bir iş gezisine gönderilmeyi reddetme hakları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelidir.

(ikinci bölüm 19.11.2021 tarihli 372-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 168. Seyahat masraflarının geri ödenmesi

Bir iş gezisine gönderilirse, işveren çalışana şunları geri ödemelidir:

seyahat masrafları;

konaklama yeri kiralama gideri;

daimi ikamet yerinin dışında yaşamakla ilgili ek masraflar (günlük);

işverenin izni veya bilgisi ile çalışanın maruz kaldığı diğer masraflar.

Federal devlet organlarının çalışanlarına resmi geziler, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonları ve federal devlet kurumları ile ilgili masrafların geri ödenmesi prosedürü ve miktarı, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile belirlenir.

(rev. 02.04.2014 Tarihli [55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100035&field=134) sayılı, 30 Nisan 2021 Tarihli [109-FZ sayılı Federal Laws No.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436415&date=28.03.2023&dst=100011&field=134)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organlarının çalışanlarına resmi geziler, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumları, yerel yönetimler ve belediye kurumlarının devlet kurumları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet makamlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri ile sırasıyla belirlenir. hükümetler.

(üçüncü bölüm 02.04.2014 tarihli 55-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) 03.07.2016 tarihli ve 30.04.2021 Tarihli [109-FZ sayılı [347-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100020&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436415&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Diğer işverenlerin çalışanlarına iş gezileri ile ilgili masrafların geri ödenmesi prosedürü ve miktarı, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından aksi belirtilmedikçe, toplu bir anlaşma veya yerel düzenleyici kanun ile belirlenir.

(dördüncü bölüm 02.04.2014 tarihli 55-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 168.1. Kalıcı çalışmaları yolda yürütülen veya seyahat niteliğine sahip çalışanların resmi seyahatleri ile ilgili masrafların geri ödenmesi, ayrıca sahada çalışma, keşif çalışmaları için

(30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Kalıcı çalışmaları yolda yürütülen veya seyahat niteliğine sahip çalışanların yanı sıra sahada çalışan veya sefer çalışmalarına katılan çalışanlar, aşağıdaki resmi geziler için işveren tarafından geri ödenir:

seyahat masrafları;

konaklama yeri kiralama gideri;

daimi ikamet yerinin dışında yaşamakla ilgili ek masraflar (günlük ödenek, saha ödeneği);

işverenin izni veya bilgisi ile çalışanların maruz kaldığı diğer masraflar.

Bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen çalışanların resmi seyahatleri ile ilgili masrafların geri ödenmesi](#Par2342) için tutarı ve prosedürü, ayrıca iş listesi, meslekler, bu çalışanların pozisyonları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve yerel düzenlemelerle belirlenir. Bu masrafların geri ödenmesi için miktar ve prosedür de bir iş sözleşmesi ile belirlenebilir.

Madde 169. Başka bir yerde çalışmaya taşınırken masrafların geri ödenmesi

Bir çalışan, işverenle önceden anlaşma yaparak başka bir yere taşındığında, işveren çalışana şunları geri ödemelidir:

bir çalışanın, aile üyelerinin taşınması ve mülkün taşınması için harcamalar (işverenin çalışana uygun ulaşım araçlarını sağladığı durumlar hariç);

yeni bir ikamet yerine yerleşme masrafları.

Federal devlet organlarının çalışanları, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonları ve federal devlet kurumları için başka bir bölgeye taşınırken masrafların geri ödenmesi prosedürü ve miktarı, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile belirlenir.

(rev. 02.04.2014 Tarihli [55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100041&field=134) sayılı, 30 Nisan 2021 Tarihli [109-FZ sayılı Federal Laws No.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436415&date=28.03.2023&dst=100014&field=134)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organlarının çalışanları, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumları, yerel yönetimler ve belediye kurumlarının devlet kurumları için başka bir bölgeye taşınırken masrafların geri ödeme prosedürü ve miktarı sırasıyla belirlenir. Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet makamlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri, düzenleyici yasal düzenlemeler of local yerel governments yönetimler.

(üçüncü bölüm 02.04.2014 tarihli 55-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) 03.07.2016 tarihli ve 30.04.2021 Tarihli [109-FZ sayılı [347-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100021&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436415&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Diğer işverenlerin çalışanları için başka bir bölgeye taşınırken harcamalar için geri ödeme prosedürü ve tutarı, bu Kanun, diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422214&date=28.03.2023&dst=48&field=134) ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından aksi belirtilmedikçe, toplu bir anlaşma veya yerel düzenleyici eylem veya tarafların bir iş sözleşmesine anlaşması ile belirlenir.

(dördüncü bölüm 02.04.2014 tarihli 55-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Alt-Bölüm 25 DEVLET VEYA KAMU GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRMEKLE UĞRAŞAN ÇALIŞANLAR İÇİN GARANTİLER VE TAZMİNATLAR

Madde 170. Devlet veya kamu görevlerini yerine getirmekle uğraşan çalışanlar için garantiler ve tazminatlar

İşveren, bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak, bu görevlerin çalışma saatleri içinde yapılması gereken durumlarda devlet veya kamu görevlerini yerine getirirken iş yerini (pozisyonunu) korurken bir çalışanı işten çıkarmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir çalışanı devlet veya kamu görevlerini yerine getirmekle meşgul olan bir devlet organı veya kamu birliği, bu maddenin [bir bölümünde](#Par2367) öngörülen durumlarda, bu görevlerin yerine getirilmesi sırasında çalışana bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri veya ilgili kamu birliğinin kararı ile belirlenen miktarda tazminat öder.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 171. Sendika organlarına seçilen çalışanlara yönelik teminatlar ve iş uyuşmazlığı komisyonları

Sendika [organlarına seçilen ve iş görevlerinden serbest bırakılmayan çalışanlar için teminatlar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=28.03.2023&dst=100173&field=134) ve bu çalışanların işten çıkarılma prosedürü, bu [Kuralların](#Par5286) ilgili bölümleri tarafından belirlenir.

İş uyuşmazlıkları komisyonlarının üyelerine, ortalama kazançları korurken bu komisyonun çalışmalarına katılmak için işten serbest zaman verilir.

İş uyuşmazlığı komisyonlarına seçilen çalışanların işten çıkarılmasına ilişkin prosedür, bu Kanunun [373. Maddesi](#Par5272) ile belirlenir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Seçimlere veya referandumlara katılım için aday olarak kayıtlı çalışanlara seçim mevzuatı uyarınca teminat verilir. |  |

Madde 172. Devlet organlarında ve yerel yönetimlerde seçilmiş pozisyonlara seçilen çalışanlar için teminatlar

Devlet organlarında ve yerel yönetimlerde seçilmiş pozisyonlara seçilmeleri sonucunda işten çıkarılan çalışanlara yönelik garantiler, bu kişilerin faaliyetlerinin statüsünü ve prosedürünü düzenleyen Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının federal yasaları ve yasaları ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 26 ÇALIŞMAYI EĞİTİM BİRLEŞTİREN ÇALIŞANLAR İÇİN GARANTİLER VE TAZMİNATLAR - YÜKSEK NİTELİKLİ PERSONELİN EĞİTİMİ VE AYRICA BİLİM ADAYI VEYA BİLİM DOKTORU DERECESİNE KABUL EDİLEN ÇALIŞANLAR İÇİN TAZMİNATLAR VE TAZMİNATLAR

(rev. 02.07.2013 tarihli 57-FZ Nolu , 185 tarihli 119FZ Nolu Federal kanunları)

22.12.2014 tarihli ve 443-П sayılı kararı ile

Madde 173. Lisans, uzman veya lisansüstü programlarda çalışmayı yükseköğretimle birleştiren çalışanlar ve bu eğitim programlarına giren çalışanlar için teminat ve tazminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Bir işveren tarafından eğitim için gönderilen veya devlet tarafından akredite lisans, uzman veya lisansüstü programlara bağımsız olarak kayıtlı olan çalışanlara yarı zamanlı ve yarı zamanlı çalışmalarda ve bu programları başarıyla tamamlayan çalışanlara, ortalama kazançları korurken ek izin verilir:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

sırasıyla birinci ve ikinci derslerde geçici sertifikasyon geçmek - sonraki kursların her birinde sırasıyla 40 takvim günü - sırasıyla 50 takvim günü (ikinci yılda kısa sürede yüksek öğrenim programlarına hakim olduğunda - 50 takvim günü);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

devlet nihai sertifikasını geçmek - çalışan tarafından yönetilen yüksek öğretim programının müfredatına uygun olarak dört aya kadar;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

paragraf 1 Eylül 2013 tarihinde yürürlükte olmaktan çıktı. - 02.07.2013 tarihli 185-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101341&field=134).

İşveren, ücret ödemeden izin vermekle yükümlüdür:

giriş sınavlarına kabul edilen çalışanlar - 15 takvim günü;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

çalışanlar - yüksek öğretim kurumlarının hazırlık bölümlerinin öğrencileri nihai sertifikayı geçmek için - 15 takvim günü;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

devlet onaylı lisans programlarında, uzmanlık programlarında veya eğitimi işle birleştiren tam zamanlı yüksek lisans programlarında okuyan çalışanlar, ara sertifika için - akademik yılda 15 takvim günü, nihai yeterlilik çalışmalarını hazırlamak ve savunmak ve final devlet sınavlarını geçmek için - dört ay, final devlet sınavlarını geçmek için - bir ay.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Devlet akreditasyonlu lisans, uzman veya yarı zamanlı lisansüstü programlarını başarıyla tamamlayan çalışanlara, ilgili eğitim kuruluşunun bulunduğu yere seyahat için işveren tarafından akademik yılda bir kez ödeme yapılır..

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Devlet onaylı lisans programları okuyan çalışanlar, yarı zamanlı ve yarı zamanlı çalışmalarda uzman programlar veya lisansüstü programlar 10 eyalet nihai sertifikasına başlamadan önceki akademik aylar, istekleri üzerine, azaltılmış bir çalışma haftası atandı 7 saatler. İşten serbest bırakılmaları sırasında, bu çalışanlara ana iş yerlerinde ortalama kazançlarının yüzde 50'ini ödenir, ancak [asgari ücretten](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134) daha düşük değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

İş sözleşmesine tarafların mutabakatı ile, çalışana haftada işten bir gün izin verilmesi veya hafta içi çalışma gününün azaltılması ile çalışma saatleri azaltılır.

Lisans eğitimi ile çalışmayı birleştiren çalışanlar için teminat ve tazminatlar, devlet tarafından akredite olmayan uzman veya lisansüstü programlar toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Madde 173.1. Çalışmayı yüksek öğrenimle birleştiren çalışanlar için garantiler ve tazminatlar - yüksek nitelikli personelin eğitimi ve ayrıca Bilim Adayı veya Bilim Doktoru derecesine kabul edilen çalışanlar için tazminatlar ve tazminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

(02.07.2013 tarihli 185-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  [28 Haziran 2021 tarih ve 220-FZ sayılı Federal Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce eğitim için kabul edilen bilimsel ve pedagojik personel için eğitim programlarını tamamlayan çalışanların garantileri için, bkz.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100073&field=134) |  |

Lisansüstü (yardımcı) çalışmalar, ikamet programları ve yarı zamanlı staj asistanlığı programlarında bilimsel ve bilimsel-pedagojik personel için eğitim programlarını tamamlayan çalışanlar:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2021, No 220-FZ)

ortalama kazanç korurken takvim yılı başına 30 takvim günü için iş yerinde ek izin. Aynı zamanda, çalışanın ek izni, ortalama kazançları korurken, iş yerinden çalışma yerine seyahat etmek ve geri dönmek için harcanan süre ile desteklenir. Bu seyahat işveren tarafından ödenir;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

Haftada işten bir gün izin, alınan maaşın yüzde 50'si oranında ödenir. İşveren, çalışanlar sağlama hakkına sahiptir, eğer isterlerse, çalışmanın son yılı boyunca haftada işten en fazla iki gün izin almaz.

[Bilim Adayı veya Bilim Doktoru derecesine kabul edilen çalışanlar, ortalama kazançlarını korurken sırasıyla üç ve altı ay boyunca iş yerinde ek izin alma hakkına sahiptir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=202798&date=28.03.2023&dst=100008&field=134)

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

Madde 174. Ortaöğretim mesleki eğitim ile çalışmayı birleştiren çalışanlar ve ortaöğretim mesleki eğitim programlarına kaydolan çalışanlar için teminat ve tazminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Devlet tarafından akredite edilmiş orta öğretim mesleki eğitim programlarını yarı zamanlı ve yarı zamanlı çalışma biçimlerinde başarıyla tamamlayan çalışanlara, işveren tarafından ek izin verilirken, ortalama kazançları korunmaktadır:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

birinci ve ikinci kurslarda geçici sertifikayı geçmek - her biri 30 takvim günü, sonraki kursların her birinde - 40 takvim günü;

devlet nihai sertifikasını geçmek - çalışan tarafından yönetilen ortaöğretim mesleki eğitim eğitim programının müfredatına uygun olarak iki aya kadar;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

paragraf 1 Eylül 2013 tarihinde yürürlükte olmaktan çıktı. - 02.07.2013 tarihli 185-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101363&field=134).

İşveren, ücret ödemeden izin vermekle yükümlüdür:

giriş sınavlarına kabul edilen çalışanlar - 10 takvim günü;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

devlet tarafından akredite edilmiş tam zamanlı ortaöğretim mesleki eğitim programlarında ustalaşan ve eğitimi işle birleştiren çalışanlar - akademik yılda 10 takvim günü, geçici sertifikasyona tabi tutulmak için ve devlet nihai sertifikasını geçmek için iki aya kadar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Devlet onaylı yarı zamanlı orta öğretim mesleki eğitim programlarını tamamlayan çalışanlara, işveren tarafından akademik yılda bir kez eğitim kuruluşunun bulunduğu yere seyahat için ücretin yüzde 50'si.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Devlet onaylı tam zamanlı ve yarı zamanlı orta öğretim mesleki eğitim programlarını tamamlayan çalışanlara, şu kadar azaltılmış bir çalışma haftası atanır: 7 içinde saatler 10 eyalet nihai sertifikasına başlamadan önceki akademik aylar. İşten serbest bırakılmaları sırasında, bu çalışanlara ana iş yerlerinde ortalama kazançlarının yüzde 50'ini ödenir, ancak [asgari ücretten](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134) daha düşük değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

İş sözleşmesine taraflar arasındaki anlaşma ile, yazılı olarak sonuçlandırılan, çalışana haftada bir gün izin vererek veya hafta boyunca çalışma gününün (vardiya) uzunluğunu azaltarak çalışma saatleri azaltılır.

Devlet tarafından akredite olmayan ortaöğretim mesleki eğitim programları kapsamında çalışmayı eğitimle birleştiren çalışanlara yönelik teminat ve tazminatlar toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Madde 175. 1 Eylül 2013'ten itibaren yürürlükten kaldırıldı. - 02.07.2013 tarihli 185-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101372&field=134).

Madde 176. Tam zamanlı olarak temel genel eğitim veya orta öğretim genel eğitim alan çalışanlara yönelik teminat ve tazminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Devlet tarafından akredite edilmiş tam zamanlı veya ikincil genel eğitim programlarını başarıyla tamamlayan çalışanlar, işveren tarafından, temel genel eğitim eğitim programı için 9 takvim günü boyunca devlet nihai sertifikasını tamamlamak için ortalama kazançların korunmasıyla birlikte ek izin verilir. 22 takvim günü boyunca ortaöğretim genel eğitim eğitim programı kapsamında.

Devlet tarafından akredite edilmiş tam zamanlı veya ikincil genel eğitim programlarında ustalaşan çalışanlara, akademik yıl boyunca, talepleri üzerine, bir iş günü veya karşılık gelen çalışma saati sayısına göre kısaltılmış bir çalışma haftası verilir (hafta boyunca çalışma gününde (vardiya) azalma ile). İşten serbest bırakılmaları sırasında, bu çalışanlara ana iş yerlerinde ortalama kazançlarının yüzde 50'ini ödenir, ancak [asgari ücretten](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134) daha düşük değildir.

Devlet tarafından akredite olmayan temel genel veya orta öğretim için tam zamanlı ve yarı zamanlı eğitim programlarının geliştirilmesi ile çalışmayı birleştiren çalışanlar için teminat ve tazminatlar toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile belirlenir.

Madde 177. Çalışmayı eğitimle birleştiren çalışanlara garanti ve tazminat sağlama prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Çalışmayı eğitimle birleştiren çalışanlara yönelik teminat ve tazminatlar, ilk kez uygun bir eğitim seviyesi alırken sağlanır. Bu teminat ve tazminatlar, halihazırda uygun seviyede mesleki eğitimi almış ve işveren ile işveren arasında yazılı olarak imzalanan bir iş sözleşmesi veya çıraklık sözleşmesi uyarınca işveren tarafından eğitime gönderilen çalışanlara da sağlanabilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100857&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101380&field=134) sayılı

İşveren ile çalışan arasındaki anlaşma ile, bu Kanunun [173-176](#Par2456). [Maddelerinde](#Par2392) öngörülen ek tatillere yıllık ücretli tatiller eklenebilir.

Çalışmayı eğitimle aynı anda iki eğitim kuruluşunda birleştiren bir çalışana, yalnızca bu kuruluşlardan birinde (çalışanın seçiminde) çalışmakla bağlantılı olarak garanti ve tazminatlar sağlanır.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Çalışmayı eğitimle birleştiren çalışanlara garanti ve tazminat sağlama hakkı veren çağrı sertifikasının [şekli](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=181555&date=28.03.2023&dst=100014&field=134), devlet politikasını ve yüksek öğretim alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştir. genel eğitim alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ile mutabık kalarak.

(dördüncü bölüm 02.07.2013 tarihli 185-FZ sayılı Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir rev. (Federal  Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2019, No 292-FZ)

Alt-Bölüm 27 İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ İLE İLGİLİ GARANTİLER VE TAZMİNATLAR

Madde 178. Çıkış tazminatları. İstihdam süresi veya bir kerelik tazminat için ortalama aylık kazançların ödenmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2020, No 210-FZ)

[Bir kuruluşun tasfiyesi nedeniyle bir iş sözleşmesinin feshi üzerine (bu Kanunun 81. maddesinin 1. maddesinin 1. paragrafı](#Par1321)) veya kuruluşun çalışanlarının sayısında veya personelinde bir azalma (bu [Kanunun 81. maddesinin 1. paragrafı](#Par1323)), işten çıkarılan çalışana ortalama aylık kazanç tutarında bir fesih ücreti [ödenir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=105472&field=134).

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100859&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 13.07.2020 tarihli 210-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357065&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı

Bir çalışan için istihdam süresinin süresi, kuruluşun [tasfiyesi (bu Kanunun 81. maddesinin 1. paragrafı](#Par1321)) veya kuruluşun çalışanlarının sayısı veya personelindeki azalma (bu Kanunun 81. maddesinin [81. maddesinin 1. paragrafı](#Par1323)) ile bağlantılı olarak görevden alınırsa bir ayı aşarsa, işveren, işten çıkarılma veya bölümün tarihinden itibaren ikinci ay için ortalama aylık kazancı ödemekle yükümlüdür. o aya denk gelen istihdam süresi ile orantılı olarak.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2020, No 210-FZ)

İstisnai durumlarda, istihdam hizmeti organının kararı ile, işveren, kuruluşun [tasfiyesi (bu Kanunun 81. maddesinin birinci bölümünün 1. fıkrası) veya kuruluşun sayısındaki veya personelindeki azalma (bu Kanunun 81.](#Par1321) [maddesinin birinci paragrafının 2. paragrafı), işten çıkarılma tarihinden veya bir](#Par1323) kısmından itibaren üçüncü ayın ortalama aylık kazançları ile bağlantılı olarak görevden alınan bir çalışana ödeme yapmakla yükümlüdür. o aya düşen istihdam süresine oran, on dört içinde şartıyla işten çıkarılma tarihinden itibaren iş günü, çalışan bu organa başvurdu ve işten çıkarılma tarihinden itibaren iki ay boyunca istihdam edilmedi.

(üçüncü bölüm 13.07.2020 tarihli 210-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu [makalenin ikinci bölümünde](#Par2482) öngörülen durumda, işten çıkarılan bir çalışan, işten çıkarılma tarihinden itibaren ikinci ayın bitiminden sonraki on beş iş günü içinde istihdam süresi için ortalama aylık kazançların ödenmesi için işverene yazılı olarak başvurma hakkına sahiptir., ve bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par2484) öngörülen durumda, istihdam hizmeti organı tarafından bir karar verildikten sonra, ancak bitiminden sonra en geç on beş iş günü işten çıkarılma tarihinden itibaren üçüncü ay. İşten çıkarılan bir çalışan bu ödemeler için başvurduğunda, işveren bunları başvuru tarihinden itibaren en geç on beş takvim günü yapar.

(dördüncü bölüm 13.07.2020 tarihli 210-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, çalışanın çalıştığı sürede aylık ortalama maaşı ödemek yerine, çalışana aylık ortalama maaşın iki katı tutarında bir defaya kıdem tazminat ödeme hakkına sahiptir. Eğer işten çıkarılma tarihinden itibaren ikinci ay için ortalama aylık maaş çalışana ödendiyse, bu durumda tek defalık tazminat, belirtilen ödeme tutarının kesintisi ise ödenecektir.

(beşinci bölüm 13.07.2020 tarihli 210-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir kuruluş tasfiye edildiğinde, istihdam süresi için ortalama aylık kazanç ödemeleri (bu maddenin [ikinci ve [üçüncü](#Par2484) bölümleri](#Par2482)) ve (veya) bir kerelik tazminatın ödenmesi (bu [maddenin beşinci bölümü](#Par2488)) her halükarda kuruluşun tasfiyesi medeni [hukuka](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418167&date=28.03.2023&dst=1305&field=134) uygun olarak tamamlanmadan önce yapılmalıdır.

(altıncı bölüm 13.07.2020 tarihli 210-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İki haftalık ortalama kazanç tutarındaki kıdem tazminatı, aşağıdaki gerekçelerle iş sözleşmesinin feshi üzerine çalışana ödenir:

8) çalışanın, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerince belirlenen şekilde verilen bir sağlık raporuna uyarınca çalışan için gerekli olan başka bir işe geçişi reddetmesi veya işverende uygun bir işin mevcut olmaması;

Bir çalışanı askerlik hizmeti için askere almak veya onu alternatif bir sivil hizmete göndermek (bu Kuralların [83. Maddesi, birinci bölüm, paragraf 1](#Par1385));

daha önce bu işi yapan bir çalışanın eski durumuna getirilmesi (bu [Kanunun 83. maddesinin birinci bölümünün 2. paragrafı](#Par1387));

çalışanın işverenle birlikte [başka bir yerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) çalışmayı reddetmesi (bu [Kanunun 77. maddesinin birinci bölümünün 9. paragrafı](#Par1283));

(5) bir çalışanın, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık raporuna göre tamamen çalışamaz olarak tanınması;

çalışanın taraflarca belirlenen iş sözleşmesinin şartlarındaki değişiklikler nedeniyle çalışmaya devam etmeyi reddetmesi (bu [Kanunun 77. maddesinin birinci paragrafı](#Par1281)).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir iş sözleşmesi veya toplu sözleşme, fesih yardımlarının diğer ödeme durumlarını sağlayabilir, ayrıca artan miktarda fesih yardımı ve (veya) bu maddenin [beşinci bölümünde](#Par2488) öngörülen tek seferlik tazminat, bu [Kanun](#Par4824) tarafından öngörülen durumlar hariç.

(rev. 02.04.2014 tarihli ve [[210-FZ sayılı 13.07.2020 tarihli ve 56-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357065&date=28.03.2023&dst=100023&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161211&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Madde 179. Çalışanların sayısını veya personelini azaltırken işte kalma tercihli hakkı

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 179. Maddesi uyarınca, çalışan sayısı veya personeli azaltıldığında, daha yüksek işgücü verimliliği ve niteliklerine sahip çalışanlara işte kalma öncelikli hakkı verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bölüm 2 Madde 179 (rev. 07.10.2022 tarihli 376-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100015&field=134)) 21 Eylül 2022'den beri ortaya çıkan yasal ilişkiler için [geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100037&field=134). |  |

İşgücü verimliliği ve nitelikleri eşitse, tercih edilir: aile - iki veya daha fazla bakmakla yükümlü olunan kişi varsa (çalışan tarafından tamamen desteklenen veya ondan yardım alan engelli aile üyeleri, kalıcı ve ana geçim kaynağı olan); Ailesi bağımsız kazançlara sahip başka çalışanları olmayan kişiler; Bu işverenle çalışırken işçi yaralanması veya meslek hastalığı geçirmiş çalışanlar; II.Dünya Savaşı ve engelli askeri personel Anavatanı savunmak; niteliklerini geliştiren çalışanlar çalışırken bir işverenin yönü; diğer ebeveyn seferberlik için askerlik hizmeti için çağrılırsa veya 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal Kanunun [38. Maddesinin 7. fıkrası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) uyarınca imzalanan bir sözleşme kapsamında askerlik hizmetinden geçiyorsa, on sekiz yaşın altındaki bir çocuğu olan bir ebeveyn veya Silahlı Kuvvetlere verilen görevleri yerine getirirken gönüllü yardım sözleşmesi imzaladı Rusya Federasyonu.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100871&field=134) [Federal Kanunlar, 07.10.2022 tarihli 376-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) sayılı)

Toplu sözleşme, eşit işgücü üretkenliği ve nitelikleriyle işte kalma tercihli hakkına sahip olan diğer çalışan kategorileri sağlayabilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 180. Kuruluş tasfiye edildiğinde çalışanlara garanti ve tazminatlar, kuruluş çalışanlarının sayısı veya personeli azaltılır

Kuruluşun çalışanlarının sayısını veya personelini azaltılması ile ilgili önlemler alınırken, işveren, çalışana başka bir uygun iş (boş pozisyon) önermekle yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kuruluşun tasfiyesi ile bağlantılı olarak yaklaşan işten çıkarma hakkında, kuruluş çalışanlarının sayısının veya personelinin azaltılması hakkında, çalışanlar işten çıkarılmadan en az iki ay önce işveren tarafından şahsen ve imzaya karşı uyarılmalıdır (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 180. Maddesi).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, çalışanın yazılı kabulü ile, yukarıdaki sürenin bitiminden önce çalışan iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir ve bu durumda, işten çıkarma uyarısının sona ermesine kadar kalan süre kadar çalışanın ortalama kazancı tutarı kadar hesaplanacak ek tazminat ödeyebilidir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu işten çıkarma tehdidi varsa, işveren, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak, bu [Kanun](#Par1371), diğer federal yasalar, toplu sözleşme veya bir anlaşma tarafından öngörülen gerekli önlemleri alır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 181. Kuruluşun mülkiyetinin değişmesi nedeniyle bir iş sözleşmesinin feshi üzerine örgütün başkanına, yardımcılarına ve baş muhasebecisine garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kuruluşun sahiplik değiştirilmesi ile ilgili olarak kuruluş müdürü, yardımcıları ve baş muhasebeci ile iş sözleşmesinin feshi durumunda, yeni mal sahibi belirtilen çalışanlara çalışanın aylık ortalama maaşının en az üç katı miktarında tazminat ödemekle yükümlüdür. (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 181. Maddesi).

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100881&field=134) [Federal Kanunlar, 02.04.2014 tarihli 56-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161211&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) sayılı

Madde 181.1. İş sözleşmelerinin feshi durumunda çalışanlara kıdem tazminatı, tazminat ve diğer ödemeler

(02.04.2014 tarihli 56-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  13 Nisan 2014'ten önce imzalanan iş sözleşmelerinin şartları, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 181.1[. Maddesi (2 Nisan 2014 tarihli 56-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161211&date=28.03.2023&dst=100031&field=134) Federal Kanun) tarafından belirlenen kısıtlamalara aykırı olduğu ölçüde geçerli değildir. |  |

Toplu sözleşme, anlaşmalar, yerel düzenlemeler, iş sözleşmeleri veya işverenin kararları, bir tüzel kişiliğin yetkili organları ve kuruluşun mülkünün sahibi veya sahipleri tarafından yetkilendirilen kişilerin (organları) sahibi, çalışanların disiplin yaptırımlarıyla ilgili gerekçelerle işten çıkarılması durumunda herhangi bir biçimde çalışanlara fesih yardımlarının, tazminatların ve/veya başka herhangi bir ödemenin atanmasını sağlayamayabilir. [Madde 192](#Par2640) Bu Kanunun), veya fesih iş sözleşmeleri çalışanlar, bu Kurallar ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen gerekçelerle, eğer bu suçlu eylemlerin çalışanları tarafından komisyondan kaynaklanıyorsa (eylemsizlik).

Alt-Bölüm 28 DİĞER GARANTİLER VE TAZMİNATLAR

Madde 182. Bir çalışanı daha düşük ücretli başka bir işe aktarırken garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak başka bir iş sağlaması gereken bir çalışanı, daha düşük ücretli bir işe devrederken, bu işveren ortalama kazancını transfer tarihinden itibaren bir ay içinde önceki işinden korur ve mesleki yaralanma, meslek hastalığı veya işle ilgili diğer sağlık zararları nedeniyle transfer edildiğinde, bir stand kurulana kadar profesyonel kayıplar yeteneği çalışmak veya çalışana kadar kurtarır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100884&field=134) [Federal Kanunlar, 22 Temmuz 2008 tarihli 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420996&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) sayılı)

Madde 183. Geçici sakatlık durumunda çalışanlar için garantiler

Geçici sakatlık durumunda, işveren çalışana federal yasalara uygun olarak geçici bir sakatlık ödeneği öder.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Geçici sakatlık yardımlarının miktarları ve ödeme koşulları federal yasalar tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 184. Endüstriyel kaza ve meslek hastalığı durumunda garantiler ve tazminatlar

Bir endüstriyel kaza veya meslek hastalığı sonucu bir çalışanın sağlığına veya ölümüne zarar verilmesi durumunda, çalışanın (ailesi), kaybedilen kazancının (geliri) yanı sıra, sağlığa verilen hasarla ilişkili ek tıbbi, sosyal ve mesleki rehabilitasyon maliyetleri veya çalışanın ölümü ile bağlantılı ilgili masraflar için geri öder.

Çalışanlara bu durumlarda garanti ve tazminat sağlama türleri, hacimleri ve koşulları federal yasalarla belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 185. Tıbbi muayene ve/veya zorunlu psikiyatrik muayene için gönderilen çalışanlar için garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Tıbbi muayene ve (veya) zorunlu psikiyatrik muayene sırasında, bu Kanun uyarınca ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak, böyle bir muayene ve/veya incelemeye tabi tutmakla yükümlü olan çalışanlar, iş yerlerini (pozisyonunu) ve iş yerindeki ortalama kazançlarını korumak.

Madde 185.1. Tıbbi muayeneler sırasında çalışanlar için garantiler

(03.10.2018 tarihli 353-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Sağlığın korunması alanındaki [mevzuat tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422434&date=28.03.2023&dst=185&field=134) öngörülen prosedüre uygun olarak tıbbi muayeneler yapılırken, çalışanlar iş yerlerini (pozisyonlarını) ve ortalama kazançlarını korurken üç yılda bir iş günü için işten serbest bırakma hakkına sahiptir.

Bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par2571) belirtilen kişiler hariç, kırk yaşına ulaşmış çalışanlar, sağlığın korunması alanındaki mevzuat tarafından öngörülen prosedüre uygun olarak tıbbi muayeneden geçerken, iş yerlerini (pozisyonlarını) ve ortalama kazançlarını korurken yılda bir kez işten serbest bırakma hakkına sahiptir.

(ikinci bölüm 31.07.2020 tarihli 261-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu [yaştan](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420812&date=28.03.2023&dst=151&field=134) önceki beş yıl içinde, planlanandan önce de dahil olmak üzere yaşlılık aylığı alma yaşına ulaşmamış çalışanlar ve yaşlılık aylığı veya uzun hizmet emekli maaşı alan çalışanlar, sağlığın korunması alanındaki mevzuat tarafından öngörülen prosedüre uygun olarak tıbbi muayeneden geçerken, iş yerlerini (pozisyonlarını) ve ortalama kulaklıklarını korurken yılda bir kez iki iş günü işten serbest bırakma hakkına sahiptir. nişler.

Bir çalışan, yazılı başvurusu temelinde tıbbi muayene için işten çıkarılır ve işten serbest bırakılma günü (ler) işveren ile kararlaştırılır (kararlaştırılır).

Çalışanlar, işverene, yerel düzenlemeler tarafından sağlanmışsa, işten serbest bırakıldıkları gün (lar) ında tıbbi muayeneyi tamamladıklarını doğrulayan tıbbi kuruluşlardan sertifikalar vermeleri gerekmektedir.

(beşinci bölüm 31.07.2020 tarihli 261-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 186. Çalışanlara kan ve bileşenlerini bağışlarken garanti ve tazminatlar

Kan ve bileşenlerinin bağışlandığı gün ve ilgili tıbbi muayene gününde, çalışan işten serbest bırakılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

İşverenle anlaşarak, bir çalışan kan ve bileşenlerini bağışladığı gün işe gelirse (zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak hariç, çalışanın o gün işe gidemediği durumlarda), isterse başka bir dinlenme günü verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Yıllık ücretli izin sırasında, bir hafta sonu veya çalışmayan bir tatilde kan ve bileşenleri bağışlanırsa, çalışana isterse, başka bir dinlenme günü verilir.

Kan bağışı ve bileşenlerinin her gününden sonra, çalışana ek bir dinlenme günü verilir. Çalışanın talebi üzerine, bu dinlenme günü yıllık ücretli izine eklenebilir veya kan ve bileşenlerinin bağışlanmasından sonraki bir yıl içinde başka bir zamanda kullanılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kan ve bileşenlerini bağışlarken, işveren, çalışanın ortalama kazancını teslimat günleri ve bu konuda sağlanan dinlenme günleri için tutar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2004, No 122-FZ)

Madde 187. Bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesi için işveren tarafından mesleki eğitim veya ek mesleki eğitim için gönderilen çalışanlar için teminat ve tazminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 239-FZ)

Bir işveren mesleki eğitim veya ek mesleki eğitim için [bir çalışanı gönderdiğinde, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen mesleki standart veya yeterlilik gerekliliklerinin hükümlerine uygunluk için niteliklerin bağımsız bir değerlendirmesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200485&date=28.03.2023&dst=100032&field=134) için (bundan böyle bağımsız bir niteliklerin değerlendirilmesi olarak anılacaktır), iş yerini (pozisyonunu) ve ortalama maaşını ana iş yerinde tutar. Mesleki eğitim veya ek mesleki eğitim için gönderilen çalışanlar, yarı zamanlı olarak niteliklerin bağımsız bir değerlendirmesinden geçmek için, iş seyahatlerinde gönderilen kişiler için sağlanan [şekilde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=441059&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) ve [miktarlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15354&date=28.03.2023) seyahat masraflarını ödenir.

Bir işveren bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesi için bir çalışanı gönderdiğinde, böyle bir değerlendirme için ödeme işveren pahasına yapılır.

Madde 188. Bir çalışanın kişisel mülkünü kullanırken harcamaların geri ödenmesi

Bir çalışan, işverenin rızası veya bilgisi ile ve çıkarları doğrultusunda kişisel mülkiyeti kullandığında, çalışana araçların, kişisel araçların, ekipmanların ve çalışanın sahip olduğu diğer teknik araçların ve malzemelerin kullanımı, amortismanı (amortismanı) için tazminat ödenir ve kullanımları ile ilgili maliyetler için geri ödeme yapılır. Geri ödeme tutarı, yazılı olarak ifade edilen iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile belirlenir.

Kısım VIII. ÇALIŞMA DÜZENİ. ÇALIŞMA DİSİPLİNİ

Alt-Bölüm 29 GENEL HÜKÜMLER

Madde 189. Çalışma disiplini ve iş düzeni

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş disiplini, tüm çalışanların bu Kanun uyarınca belirlenen davranış kurallarına uyması zorunludur., diğer federal yasalar, toplu sözleşmeler, yerel düzenlemeler, ve bir iş sözleşmesi.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları, yerel düzenlemeleri ve bir iş sözleşmesini içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak, çalışanların iş disiplinine uymaları için gerekli koşulları yaratmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş düzenlemeleri iç iş yönetmeliklerine göre belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İç çalışma düzenlemeleri, bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak, çalışanları işe alma ve işten çıkarma prosedürünü, tarafların bir iş sözleşmesine ilişkin temel haklarını, görev ve sorumluluklarını, çalışma saatlerini, dinlenme süresini, çalışanlara uygulanan teşvik ve ceza önlemlerini ve bu işverenle iş ilişkilerini düzenleyen diğer konuları düzenleyen yerel bir düzenleyici eylemdir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal yasalarla belirlenen disiplin yasaları ve [düzenlemeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32580&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) belirli çalışan kategorileri için geçerlidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 190. İç çalışma düzenlemelerini onaylama prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İç çalışma düzenlemeleri, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesinde](#Par5258) belirlenen prosedüre uygun olarak, çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından onaylanmıştır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İç çalışma düzenlemeleri, kural olarak, toplu bir sözleşmenin ekidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 30 ÇALIŞMA DİSİPLİNİ

Madde 191. İş için ödüller

İşveren, görevlerini sadakatle yerine getiren çalışanları teşvik eder (şükran beyan eder, bonus verir, değerli bir hediye verir, bir onur belgesi verir ve onları mesleklerinde en iyi unvanına sunar).

Çalışanlar için iş için diğer teşvik türleri, toplu sözleşme veya iç iş düzenlemelerinin yanı sıra disiplin ile ilgili tüzük ve [düzenlemelerle](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32580&date=28.03.2023&dst=100030&field=134) belirlenir. Topluma ve devlete özel işgücü hizmetleri için çalışanlar devlet ödülleri için sunulabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 192. Disiplin cezaları

Bir disiplin suçu işlemek, yani bir çalışanın görevlerinden dolayı başarısızlığı veya uygunsuz performans göstermesi nedeniyle, işveren aşağıdaki disiplin yaptırımlarını uygulama hakkına sahiptir:

1) uyarı;

2) ihtar;

3) uygun gerekçelerle işten çıkarılma.

Federal yasalar, tüzükler ve disiplinle ilgili [düzenlemeler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32580&date=28.03.2023&dst=100055&field=134) (bu Kanunun [189. Maddesinin beşinci bölümü](#Par2613)), belirli çalışan kategorileri için başka disiplin cezaları da sağlayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Disiplin yaptırımları, özellikle, bir çalışanın [81. [Maddesinin birinci bölümünün 5.](#Par1328), 6, [9](#Par1344) veya 10. fıkralarında, bu Kanunun [336](#Par1329) veya 348.11. maddesinin](#Par1345) [1. paragrafında](#Par4449) [ve ayrıca güven kaybına zemin veren suçlu eylemlerinin olduğu durumlarda, bu Kanunun 81. maddesinin](#Par4740) [1. maddesinin 1. paragrafında öngörülen gerekçelerle işten çıkarılmasını veya buna bağlı olarak ahlaksız olduğu durumlarda, bu Kanunun 81. maddesinde](#Par1343) [yer alan 7](#Par1340), [7.1](#Par1341) veya 8. paragrafını içerir. suç, bir çalışan tarafından iş yerinde ve iş görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak işlendi.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75176&date=28.03.2023&dst=100017&field=134), от 28.02.2008 [N 13-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404375&date=28.03.2023&dst=100095&field=134), tarih: 03.12.2012 N 231-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Federal yasalar, tüzükler ve düzenlemelerde öngörülmeyen disiplin cezalarının uygulanmasına izin verilmez.

(dördüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Disiplin cezası verilirken işlenen suçun ağırlığı ve işlendiği koşullar dikkate alınmalıdır.

(beşinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 193. Disiplin yaptırımlarını uygulama prosedürü

İşveren disiplin cezası uygulamadan önce çalışandan yazılı savunma raporunu talep etmelidir. İki iş gününden sonra, eğer çalışan belirtilen savunma raporunu sunmayacaksa, kuruluşun diğer çalışanlarının katılımıyla uygun bir akt düzenlenecektir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanın savunma raporunu sunmaması, disiplin cezası uygulamasına engel değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Disiplin cezası, suç tespit edildikten sonra yalnızca bir ay içinde uygulanabilirdir. Ama personelim hasta olduğu süresi, izinli olduğu süresi, ayrıca da personellerin temsil organının fikrini değerlendirmek için gereken süre, belirtilen bir aylık süreye dahil değildir.

Disiplin yaptırımları, kısıtlamalara ve yasaklara uyulmaması nedeniyle disiplin yaptırımları haricinde, Rusya Federasyonu'nun yolsuzlukla mücadele [mevzuatı tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439191&date=28.03.2023) belirlenen görevlere uyulmaması, suç tarihinden itibaren altı aydan daha geç uygulanamaz ve bir denetim, mali ve ekonomik faaliyetlerin denetimi veya bir denetimin sonuçlarına dayanarak, komisyon tarihinden itibaren en geç iki yıl. Kısıtlamalara ve yasaklara uyulmaması, Rusya Federasyonu'nun yolsuzlukla mücadele mevzuatı tarafından belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi gibi gerekçeler ile disiplin cezası, ihlal tarihinden itibaren üç yıldan sonra uygulanamaz. Belirtilen süreler, ceza takibatının yapıldığı süre dahil değildir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2018, No 304-FZ)

Her disiplin sucu için, sadece bir disiplin cezası uygulanabilirdir.

Disiplin cezası uygulanmasına dair İşverenin duyurusu, duyuru çıkartıldıktan sonra üç iş günü içinde, çalışanın işe gelmediği süreyi hesaba katmadan, çalışana verilmeli ve çalışan, aldığına dair imza atmalıdır. Eğer çalışan, imzaya karşı belirtilen duyuru (talimatı) tanımayı reddederse, uygun bir akt düzenlenecektir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir disiplin yaptırımı, bir çalışan tarafından Devlet Çalışma Müfettişliğine ve (veya) bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate almak için organlara itiraz edilebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 194. Disiplin yaptırımı kaldırılması

Eğer disiplin cezası uygulandıktan bir yıl içinde Personele yeni disiplin cezası uygulanmayacaksa bu durumda Personel, disiplin cezası olmayan olarak sayılacaktır.

İşveren, disiplin cezası uygulandığı tarihinden itibaren bir yıl geçene kadar bu disiplin cezasını iptal edebirdir – kendi inisiyatifi üzerine, veya Personelin başvurusu esasında, veya personelin direkt şefinin başvurusu esasında, veya personellerin temsil organının başvurusu esasında.

Madde 195. Çalışanların temsilci organının talebi üzerine örgütün başkanı, örgütün yapısal birimi başkanı ve milletvekillerini disiplin sorumluluğuna getirmek

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, kuruluşun başkanı, örgütün yapısal biriminin başkanı, iş mevzuatı milletvekilleri ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler, toplu sözleşmenin şartlarını, sözleşmenin şartlarını, sözleşmeyi ihlal etmek ve değerlendirilmesinin sonuçlarını çalışanların temsili organına bildirmek için temsilci organının uygulanmasını dikkate almakla yükümlüdür.

İhlal doğrulanırsa, işveren örgütün başkanına, örgütün yapısal biriminin başkanına ve işten çıkarılma da dahil olmak üzere milletvekillerine disiplin yaptırımları uygulamakla yükümlüdür.

KISIM IX. ÇALIŞANIN NİTELİKLERİ, PROFESYONEL DENEYİM

STANDART, EĞİTİM VE EK MESLEKİ EĞİTİM

ÇALIŞAN EĞİTİMİ

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2015, No 122-FZ)

Alt-Bölüm 31 GENEL HÜKÜMLER

Madde 195.1. Çalışan nitelikleri kavramları, mesleki standartlar

(03.12.2012 tarihli 236-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Çalışan kalifikasyonu, çalışanın bilgi, beceri, mesleki beceri ve deneyim seviyesidir.

Profesyonel bir standart, bir çalışanın belirli bir işgücü işlevini yerine getirme de dahil olmak üzere belirli bir mesleki faaliyet türünü yürütmesi için gerektirdiği niteliklerin bir açıklamasıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2015, No 122-FZ)

Üçüncü bölüm 1 Temmuz 2016'da yürürlüğe girmeyi bıraktı. - 02.05.2015 tarihli 122-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=178864&date=28.03.2023&dst=100014&field=134).

Madde 195.2. Profesyonel standartların geliştirilmesi ve onaylanması için prosedür

(02.05.2015 tarihli 122-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Mesleki [standartların geliştirilmesi ve onaylanması, ayrıca işçi işlerinin ve mesleklerinin birleşik tarife ve yeterlilik [dizininde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92907&date=28.03.2023) yer alan pozisyon, meslek ve uzmanlık unvanlarının kimliğini belirleme prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399529&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), yöneticilerin, uzmanların ve çalışanların pozisyonları için birleşik yeterlilik [kılavuzu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=97378&date=28.03.2023), mesleki standartlarda yer alan pozisyonlar, meslekler ve uzmanlıklar başlıkları ile Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir. sosyal ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi için Rusya Federasyonu üçlü komisyonunun görüşünü oluşturmaktadır.

Madde 195.3. Mesleki standartları uygulama prosedürü

(02.05.2015 tarihli 122-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu Kod, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, bir çalışanın belirli bir çalışma işlevini yerine getirmesi için gereken nitelikler için gereklilikler oluşturuyorsa, işverenlerin başvurması için bu gerekliliklere ilişkin mesleki standartlar zorunludur.

Mesleki standartlarda yer alan ve zorunlu kullanımı bu maddenin [birinci bölümüne](#Par2696) uygun olarak belirlenmeyen yeterlilik özellikleri, işverenler tarafından kullanılan teknolojiler ve benimsenen üretim ve emek organizasyonu nedeniyle çalışanlar tarafından gerçekleştirilen emek işlevlerinin özelliklerini dikkate alarak çalışanların niteliğine ilişkin gerekliliklerin belirlenmesi için bir temel olarak kullanılmaktadır.

Devlet politikası ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı, mesleki standartların uygulanması hakkında açıklama yapma hakkına sahiptir.

Madde 196. İşverenin çalışanlara ek mesleki eğitim verme ve eğitim sağlama hakları ve yükümlülükleri, çalışanları bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesinden geçmeye yönlendirmek

(rev. 02.07.2013 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [239-FZ sayılı 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100015&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101391&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

İşveren, çalışanları (mesleki eğitim ve mesleki eğitim) ve ek mesleki eğitim eğitiminin yanı sıra, çalışanları kendi ihtiyaçları için bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesine tabi tutulmaya gönderme ihtiyacını belirler.

(rev. 02.07.2013 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [239-FZ sayılı 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100016&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101392&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Çalışanların eğitimi ve çalışanların ek mesleki eğitimi, çalışanların (yazılı rızasıyla) bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesine tabi tutulması, işveren tarafından şartlar altında ve toplu sözleşme, anlaşmalar ve iş sözleşmesi ile belirlenen prosedüre uygun olarak gerçekleştirilir.

(rev. 02.07.2013 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [239-FZ sayılı 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100017&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101393&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Çalışanların eğitim biçimleri ve ek mesleki eğitim biçimleri, çalışanların bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesi için gönderilmesi de dahil olmak üzere gerekli meslek ve uzmanlık listesi, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesinde](#Par5258) belirlenen prosedüre uygun olarak çalışanların temsilci organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından belirlenir.

(rev. 02.07.2013 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [239-FZ sayılı 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100018&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101395&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından öngörülen durumlarda, işveren, çalışanların belirli faaliyet türlerini gerçekleştirmeleri için bir koşul ise, çalışanlar için mesleki eğitim veya ek mesleki eğitim yapmakla yükümlüdür.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100922&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101396&field=134) sayılı

İşveren, eğitim gören çalışanlar için çalışmayı eğitimle birleştirmek, iş [mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları, yerel düzenlemeleri ve bir iş sözleşmesini içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından](#Par2385) belirlenen garantileri sağlamak için gerekli koşulları yaratmalıdır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100923&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101397&field=134) sayılı

Bir işveren [bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesi için bir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200485&date=28.03.2023&dst=100032&field=134) çalışanı gönderdiğinde, işveren ona iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve bir iş sözleşmesi içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen garantileri sağlamalıdır.

(altıncı bölüm 03.07.2016 tarihli 239-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 197. Çalışanların eğitim ve ek mesleki eğitim hakkı, bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesinden geçme

(rev. 02.07.2013 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [239-FZ sayılı 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100022&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101399&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Çalışanlar, [bağımsız bir yeterlilik değerlendirmesinden](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200485&date=28.03.2023&dst=100032&field=134) geçmenin yanı sıra eğitim ve ek mesleki eğitim hakkına sahiptir.

(rev. 02.07.2013 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [239-FZ sayılı 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200488&date=28.03.2023&dst=100023&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101400&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Bu hak, çalışan ve işveren arasında bir anlaşma imzalayarak kullanılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Alt-Bölüm 32 STAJERLİK SÖZLEŞMESİ

Madde 198. Stajerlik Sözleşmesi

Bir işveren - tüzel kişilik (kuruluş), hizmet içi veya yarı zamanlı eğitim için bir iş arayan veya bu kuruluşun bir çalışanı ile öğrenci sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=100925&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101402&field=134) sayılı

Bu kuruluşun bir çalışanı ile öğrenci sözleşmesi, iş sözleşmesine ektir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 199. Öğrenci sözleşmesinin içeriği

Çıraklık sözleşmesi şunları içermelidir: tarafların adı; öğrenci tarafından edindiği belirli niteliklerin bir göstergesi; işverenin çalışana öğrenci sözleşmesine uygun olarak çalışma fırsatı sağlama yükümlülüğü; çalışanın eğitim alma yükümlülüğü ve elde edilen niteliklere uygun olarak, çıraklık sözleşmesinde belirlenen süre boyunca işverenle bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmak; çıraklık; çıraklık döneminde ödeme tutarı.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Çıraklık sözleşmesi, taraflar arasındaki anlaşma ile belirlenen diğer koşulları içerebilir.

Madde 200. Öğrenci sözleşmesinin süresi ve şekli

Bu yeterliliği elde etmek için gereken süre için bir öğrenci sözleşmesi imzalanır..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Öğrenci sözleşmesi iki nüsha halinde yazılı olarak sonuçlandırılır.

Madde 201. Öğrenci sözleşmesinin geçerliliği

Öğrenci sözleşmesi, bu sözleşmede belirtilen tarihten itibaren belirtilen süre için geçerlidir.

Öğrenci sözleşmesi, öğrencinin hastalığı, askeri eğitimi ve federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından sağlanan diğer durumlarda uzatılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Öğrenci sözleşmesi süresi boyunca, içeriği yalnızca tarafların mutabakatı ile değiştirilebilir.

Madde 202. Örgütsel çıraklık biçimleri

Çıraklık, bireysel, takım, kurs eğitimi ve diğer formlar şeklinde düzenlenir.

Madde 203. Stajerlik dönemi

Hafta boyunca çıraklık süresi, ilgili işi yaparken uygun yaş, meslek, uzmanlık alanındaki çalışanlar için belirlenen çalışma saatlerini geçmemelidir.

Organizasyonda okuyan çalışanlar, işverenle anlaşarak, bir iş sözleşmesi kapsamında işten tamamen serbest bırakılabilir veya bu işi yarı zamanlı olarak gerçekleştirebilir.

Öğrenci sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca, çalışanlar fazla mesai çalışmalarına katılamaz veya çıraklıkla ilgili olmayan iş seyahatlerine gönderilemez.

Madde 204. Stajerlik ücretleri

Çıraklık döneminde öğrencilere burs ödenir, miktarı öğrenci sözleşmesi ile belirlenir ve elde edilen niteliklere bağlıdır, ancak federal yasa tarafından belirlenen [asgari ücretten](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134) daha düşük olamaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Öğrenci tarafından pratik sınıflarda gerçekleştirilen çalışma belirlenen oranlarda ödenir.

Madde 205. İş mevzuatının öğrencilere genişletilmesi

Öğrenciler iş kanunlarına tabidir, iş koruma mevzuatı dahil.

Madde 206. Öğrenci sözleşmesinin şartlarının geçersizliği

Öğrenci sözleşmesinin bu Kurallara aykırı olan şartları, toplu sözleşme, ve sözleşmeler geçersizdir ve geçerli değildir.

Madde 207. Çıraklığı tamamlayan öğrencilerin hak ve görevleri

Çıraklığı başarıyla tamamlayan kişiler, eğitildikleri sözleşme kapsamında işverenle bir iş sözleşmesi imzalarken deneme süresi yoktur.

Bir öğrenci, bir çıraklığı tamamladıktan sonra, sözleşmedeki yükümlülüklerini geçerli nedenler olmaksızın yerine getirmezse, çalışmaya başlamaması da dahil olmak üzere, işverenin talebi üzerine, çıraklık sırasında aldığı bursu kendisine iade eder ve işveren tarafından çıraklık ile bağlantılı olarak yapılan diğer masrafları geri öder.

Madde 208. Öğrenci sözleşmesini feshetme gerekçeleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Öğrenci sözleşmesi, çalışma süresinin sonunda veya bu sözleşmede öngörülen gerekçelerle feshedilir..

Kısım X. İŞ GÜVENLİĞİ

Alt-Bölüm 33 GENEL HÜKÜMLER

Madde 209. Temel kavramlar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İş faaliyeti sırasında işçilerin hayatı ve sağlığı korunması sistemidir. Buna dahil: hukuki, sosyal, ekonomik, organizasyon – teknik, sağık hijyen, tedavi- hastalık önleyici ve diğer tedbirler.

Personelin çalışabilme yeteneklerine ve sağlığına etkileyen üretim ortamının ve iş sürecinin etkenlerinin toplamıdır

Tehlikeli veya zararlı üretim etkenlerinin etkili olmadığı veya onların etkileme seviyeleri belirli normlarını aşmadığı iş koşullarıdır.

Zararlı bir üretim faktörü, çalışma ortamında veya işgücü sürecinde bir faktördür ve bunun etkisi bir çalışanın mesleki hastalığına yol açabilir.

Tehlikeli bir üretim faktörü, çalışma ortamında veya iş sürecinde bir faktördür, bunun etkisi bir çalışanın yaralanmasına veya ölümüne yol açabilir.

Tehlike, istihdam sırasında bir çalışanın yaşamı ve/veya sağlığı için tehdit oluşturan potansiyel bir zarar kaynağıdır.

işverenin direkt veya dolaylı olarak kontrolü altında bulunan ve işçinin bulunması gerektiği gerektiği yeri veya iş ile ilgili işçinin gelmesi gerektiği yeridir Güvenli bir işyerinin organizasyonu [için genel şartlar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401279&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir.

Kişisel koruyucu ekipman, zararlı ve/veya tehlikeli üretim faktörlerinin, özel sıcaklık koşullarının bir çalışanı üzerindeki etkisini önlemek veya azaltmak ve kirliliğe karşı korumak için kullanılan bir araçtır.

Toplu koruma ekipmanı, yapısal ve/veya işlevsel olarak üretim ekipmanı, üretim süreci, üretim binası (tesisler), üretim sahası, üretim alanı, iş yeri (ler) ile ilgili olan ve zararlı ve (veya) tehlikeli üretim faktörlerinin çalışanları üzerindeki etkisini önlemek veya azaltmak için kullanılan çalışanları korumanın teknik aracıdır.

Hammaddenin hazır mamule dönüştürülmesi için gereken ve iş aletlerinin kullanılması ile ilişkin faaliyetler. Bu faaliyetler çeşitli hammadde üretimi ve işlenmesi, inşaatı ve çeşitli hizmetler verilmesiini kapsamaktadır.

İş güvenliği gereksinimleri, işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerinin yanı sıra, kuruluşun [kuralları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182373&date=28.03.2023) (standartları) ve iş koruma talimatları da dahil olmak üzere işverenin yerel düzenlemeleri tarafından belirlenen işgücü koruma gereklilikleridir.

Çalışma koşullarının devlet incelemesi, muayene nesnesinin işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerine uygunluğunun bir değerlendirmesidir.

Mesleki risk, sağlığa verilen zararın olası ciddiyetini dikkate alarak, iş işlevini yerine getirirken zararlı ve/veya tehlikeli bir üretim faktörüne maruz kalması sonucu bir çalışanın yaşamına ve/veya sağlığına zarar verme olasılığıdır.

Mesleki risk yönetimi, iş güvenliği yönetim sisteminin unsurları olan ve tehlikelerin belirlenmesi, mesleki risklerin değerlendirilmesi ve mesleki risk seviyelerinin azaltılması veya seviyelerinin belirlenen mesleki risklerin artmasını, izlenmesini ve gözden geçirilmesini önlemek için önlemlerin uygulanmasını içeren birbiriyle ilişkili önlem ve prosedürler kümesidir.

Madde 209.1. İş güvenliğinin temel ilkeleri

( 02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İş güvenliğinin temel ilkeleri şunlardır:

tehlikelerin önlenmesi ve önlenmesi;

çalışanların sağlığına verilen zararı en aza indirir.

Tehlikeleri önleme ve önleme ilkesi, işverenin, mesleki risk seviyelerini ortadan kaldırmak veya azaltmak veya seviyelerinin artmasını önlemek de dahil olmak üzere çalışma koşullarını iyileştirmek için sistematik olarak [önlemler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402380&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) alması gerektiği anlamına gelirken, bu tür önlemlerin uygulanmasının önceliğine saygı göstermesi anlamına gelir.

Çalışanların sağlığına verilen zararı en aza indirme ilkesi, işverenin mesleki risklerin sonuçlarını yerelleştirmeye (en aza indirmeye) ve ortadan kaldırmaya sürekli hazır olmasını sağlamak için önlemler alması gerektiği anlamına gelir.

Çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek, mesleki risk seviyelerini ortadan kaldırmak veya azaltmak veya seviyelerinde bir artışı önlemek için önlemlerin uygulanmasının önceliği, bu Kanunun [225. Maddesinin üçüncü bölümünde](#Par3155) belirtilen yaklaşık listede belirlenmiştir.

Madde 210. İşçi koruma alanında devlet politikasının ana yönleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İşgücü koruma alanındaki devlet politikasının ana yönleri şunlardır:

- çalışanların yaşamını ve sağlığını koruma önceliğinin sağlanması;

federal yasaların ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerinin benimsenmesi ve uygulanması, Rusya Federasyonu'nun işçi koruma alanındaki kurucu kuruluşlarının kanunları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, işçi koruması [için devlet düzenleyici gereklilikleri](#Par2896) içerenler de dahil olmak üzere;

iş güvenliği devlet idaresi;

çalışma koşullarının devlet uzmanlığı;

mesleki yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesi;

mesleki riskleri değerlendirmek ve yönetmek için temel oluşturmak;

İş güvenliği önlemlerinin finansmanına devlet katılımı;

çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için önlemlerin geliştirilmesi;

emek koruma, çevre koruma ve diğer ekonomik ve sosyal faaliyetler alanındaki faaliyetlerin koordinasyonu;

güvenli çalışma koşullarının oluşturulmasını, güvenli ekipman ve teknolojilerin geliştirilmesini ve tanıtılmasını ve çalışanlar için kişisel ve kolektif koruyucu ekipman üretimini teşvik eden etkili bir vergi politikası uygulamak;

çalışanlar için sağlıklı bir yaşam tarzının oluşturulması için koşullar yaratmak;

çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesini yapmak ve çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesini yürütme kalitesini değerlendirmek için prosedürün oluşturulması ve iyileştirilmesi;

zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak için garanti ve tazminatlar oluşturmak;

iş güvenliği alanında uluslararası işbirliği;

iş koşullarının ve güvenliğinin iyileştirilmesinde gelişmiş yerli ve yabancı deneyimlerin yayılması;

çalışma koşullarının ve çalışma koşullarının yanı sıra mesleki yaralanmalar, mesleki morbidite ve bunların maddi sonuçları hakkında çalışma koşulları ve devlet istatistiksel raporlarının durumunu izleme organizasyonu;

Endüstriyel kazalara ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigorta ile çalışanların sosyal korumasının sağlanması ve işverenlerin mesleki risklerin azaltılmasına yönelik ekonomik çıkarlarının sağlanması;

endüstriyel kazalar ve meslek hastalıklarına karşı çalışanlar için zorunlu sosyal sigorta temelinde endüstriyel kazalar ve meslek hastalıklarından etkilenen çalışanların ve aile üyelerinin meşru çıkarlarının korunması;

federal devlet [kontrolü](#Par5012) (denetim), iş mevzuatına ve devlet iş koruma yönetmeliklerine uygunluk denetimleri de dahil olmak üzere iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda;

İşçi koruma alanındaki çalışanların haklarına ve meşru çıkarlarına uyum konusunda kamu kontrolünü teşvik etmek.

İşgücü koruma alanında devlet politikasının ana yönlerinin uygulanması, Rusya Federasyonu devlet makamlarının koordineli eylemleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri ve yerel yönetimler, işverenler, işveren dernekleri, sendikaları, dernekleri ve çalışanlar tarafından işgücü koruma konularında yetkilendirilen diğer temsilci organların koordineli eylemleri ile sağlanır.

Alt-Bölüm 34 İŞ GÜVENLİĞİ KAMU İDARESİ

İŞ GÜVENLİĞİ TALEPLERİ

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Madde 211. Devlet İş Güvenliği İdaresi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İş güvenliğinin devlet yönetimi, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından doğrudan veya onun adına, devlet politikasının ve çalışma alanındaki yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve uygulanması için işlevleri yerine getiren federal yürütme organı tarafından ve yetkileri dahilindeki diğer federal yürütme organları tarafından gerçekleştirilir.

İşçi koruma alanında belirli düzenleyici ve yasal işlevleri, özel lisanslama, denetim ve kontrol işlevlerini yerine getirme hakkı verilen federal yürütme makamları, iş koruma alanındaki kararlarını koordine etmeleri ve faaliyetlerini, devlet politikasının geliştirilmesi ve uygulanması için işlevleri yerine getiren federal yürütme organı ile faaliyetlerini koordine etmeleri gereklidir. çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeler.

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının topraklarında iş güvenliğinin devlet yönetimi, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının federal yürütme makamları ve yürütme makamları tarafından yetkileri dahilinde işçi koruması alanında yürütülmektedir.

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun topraklarında işçi korumasının devlet yönetimi için emek koruması alanında Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkililerinin belirli yetkileri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının federal yasaları ve yasaları tarafından belirlenen şekilde ve koşullar altında yerel yönetimlere aktarılabilir.

Madde 211.1. Rusya Federasyonu Hükümeti'nin emek koruma alanındaki yetkileri

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşçi korumasının devlet yönetiminin yanı sıra, işçi koruma alanında vatandaşların haklarının uygulanması ve korunması amacıyla, Rusya Federasyonu Hükümeti:

, işgücü koruması [için devlet düzenleyici gerekliliklerini içeren federal yürütme organlarının düzenleyici yasal eylemlerini geliştirme, onaylama ve değiştirme prosedürünü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410571&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) belirler;

, iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği gereksinimleri hakkındaki bilgileri test etme [prosedürünü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) ve ayrıca iş güvenliği eğitim hizmetleri sunan kuruluşlar için gereklilikleri belirler;

çalışanların meslek hastalıklarının [araştırılması ve kaydedilmesi prosedürünü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) oluşturur;

federal yürütme makamları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları, işveren dernekleri, sendikalar ve dernekleri ile işçi koruma alanındaki diğer kamu dernekleri, işçi koruma alanında devlet politikasının uygulanmasına ilişkin etkileşimi organize eder;

Bu [Kanun](#Par160), diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu Başkanı'nın düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından öngörülen iş koruma alanında diğer yetkileri uygular.

Madde 211.2. İşçi koruma alanındaki federal yürütme makamlarının yetkileri

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşçi koruma devlet yönetimi amaçları için, yetkili federal yürütme organları:

işçi korumasının kamu yönetiminin temelini belirleyen düzenleyici yasal eylemler geliştirmek;

Rusya Federasyonu devlet programlarına dahil edilmeleri de dahil olmak üzere çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için [önlemler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402380&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) geliştirmek ve bu önlemlerin uygulanması üzerinde kontrol sağlamak;

çalışanların çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için işverenlerin faaliyetlerini teşvik etmek için önlemler geliştirmek;

işverenler tarafından geliştirilen emek koruma kurallarının ve talimatlarının geliştirilmesi ve içeriği için prosedür için [temel gereksinimleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) belirlemek;

çalışanlara kişisel ve kolektif koruyucu ekipmanların yanı sıra işverenler pahasına sıhhi tesisler ve cihazlar sağlama prosedürünü oluşturmak;

Çalışanları güvenli çalışma koşulları da dahil olmak üzere iş hakları hakkında bilgilendirmek için yaklaşık bir liste, bilgi materyali formları ve işverenler tarafından yerleştirilmeleri için öneriler belirlemek;

çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesini yapmak için bir [prosedür](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=360445&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) oluşturmak;

çalışma koşullarının devlet muayenesini yürütme [prosedürünü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403901&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) oluşturmak ve bu Kurallar tarafından öngörülen durumlarda bu incelemeyi yapmak;

belirli sanayi ve kuruluşlardaki endüstriyel kazaların araştırılmasının [özelliklerini](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100018&field=134), ilgili belgelerin formlarını, endüstriyel kazaların araştırılması için gerekli sınıflandırıcıların özelliklerini belirlemek ve bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda endüstriyel kazaları araştırmak veya bunlara katılmak;

emek koruma alanında araştırma çalışmaları düzenlemek ve koordine etmek ve iş koşullarını ve güvenliğini iyileştirmede gelişmiş yerli ve yabancı deneyimlerin yayılmasını sağlamak;

iş güvenliği alanında uluslararası işbirliği düzenlemek;

Rusya Federasyonu'ndaki çalışma koşullarının ve güvenliğinin durumunu organize etmek ve izlemek;

iş güvenliği bilgi [sisteminin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=159098&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) işleyişini sağlamak;

Bu Kanun, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca emek koruma alanında diğer yetkileri kullanırlar.

Madde 211.3. Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının emek koruma alanında yürütme makamlarının yetkileri

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşçi korumasının devlet yönetimi amacıyla, Rusya Federasyonu'nun işçi koruma alanında kurucu bir kuruluşunun yürütme otoritesi:

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşu topraklarında emek koruma alanında devlet politikasının uygulanmasını sağlar;

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşunun devlet programlarına dahil edilmeleri için çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için önlemleri iyileştirmek için Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet programlarını geliştirir, bu programların uygulanması üzerinde kontrol sağlar, önlemler ve verimlilik ve etkililik göstergelerinin elde edilmesi;

kurulan prosedüre uygun olarak Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun topraklarında emek koruma eğitimini koordine eder;

, belirlenen prosedüre uygun olarak Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun topraklarında çalışma koşullarının devlet uzmanlığını yürütmektedir;

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun topraklarında faaliyet gösteren işverenler arasında çalışma koşullarının ve güvenliğinin durumunu organize eder ve izler;

Bu Kanun, federal yasalar, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşunun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca federal devlet otoritelerinin yetkileri dahilinde olmayan emek koruma alanında diğer yetkileri uygular.

Madde 212. Devlet işçi koruma düzenlemeleri ve ulusal iş güvenliği standartları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Devlet işçi koruma düzenlemeleri, çalışma sırasında çalışanların yaşamını ve sağlığını korumaya yönelik kurallar, prosedürler, kriterler ve standartlar belirler.

İşgücü koruması için devlet düzenleyici gereklilikleri federal yasalarda, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasalarında, Rusya Federasyonu Hükümeti kararnamelerinde, devlet politikasının geliştirilmesi ve uygulanması için işlevleri yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanan düzenleyici yasal düzenlemelerde ve çalışma alanındaki düzenleyici yasal düzenlemelerde ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamlarının düzenleyici yasal düzenlemelerinde yer almaktadır.

Devlet emek koruma düzenlemeleri, tüzel kişiler ve bireyler için, tasarım, bina (yeniden yapılandırma) ve işletme tesisleri, makineler, mekanizmalar ve diğer üretim ekipmanlarının tasarlanması, teknolojik süreçlerin geliştirilmesi, üretim ve emeğin organize edilmesi dahil olmak üzere her türlü faaliyeti gerçekleştirdiklerinde zorunludur.

Federal yürütme organı tarafından onaylanan, devlet politikasını ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren ve işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerini içeren düzenleyici yasal düzenlemeler şunları içerir:

işçi koruma [kuralları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182373&date=28.03.2023) ve bu Kanun tarafından öngörülen işçi koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerini içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler;

Çalışanlara kişisel koruyucu ekipmanların ücretsiz sağlanması için tek tip standart kurallar.

İşgücü koruması için devlet düzenleyici gereklilikleri, Rus Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşü dikkate alınarak onaylanmıştır.

[İşgücünün korunması için devlet düzenleyici gerekliliklerinin geliştirilmesi, onaylanması ve değiştirilmesi prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410571&date=28.03.2023&dst=100014&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından, Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak oluşturulmuştur.

İşçi koruma kurallarına uyumu kolaylaştırmak için, ulusal iş güvenliği standartları yetkili federal yürütme organı tarafından geliştirilir ve onaylanır. Ulusal iş güvenliği standartlarının geliştirilmesi, onaylanması ve uygulanması prosedürü, Rusya Federasyonu'nun standardizasyon mevzuatı ile belirlenir.

Madde 213. Çalışma koşullarının devlet muayenesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

[Çalışma koşullarının devlet incelemesi, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütme yetkisine sahip federal yürütme organı tarafından ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları tarafından, devlet politikası ve düzenleyici ve yasal işgücü geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak işgücü koruma alanında yürütülür](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403901&date=28.03.2023&dst=100015&field=134). yönetmelikler.

Çalışma koşullarının devlet incelemesi, aşağıdakilerin değerlendirilmesi için yapılır:

çalışma koşullarının özel değerlendirmesinin kalitesi;

çalışanlara zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak için garanti ve tazminat sağlamanın doğruluğu;

çalışanların fiili çalışma koşulları.

Çalışma koşullarının devlet uzmanlığı, yargı organlarının kararları, yürütme makamlarından başvurular, kazaların soruşturulması için komisyonlar, işverenler, işveren dernekleri, sendikalar ve dernekleri, çalışanlar tarafından yetkilendirilen diğer temsilci organlar (eğer bu tür temsilci organlar varsa), Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonları ve çalışma koşullarının özel değerlendirmelerini yapan kuruluşlar temelinde gerçekleştirilir.

Çalışma koşullarının devlet muayenelerini yapan kişiler şu haklara sahiptir:

federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, çalışma koşullarının devlet incelemesi için herhangi bir işvereni (örgütsel ve yasal formlarına bakılmaksızın örgütleri ve bireysel işverenleri) ziyaret etmek engelsizdir;

çalışma koşullarının devlet muayenesi yapma prosedürüne uygun olarak, çalışma koşullarının devlet muayenesi için gerekli belgeleri ve diğer materyalleri ücretsiz olarak talep edin ve alın;

Ulusal akreditasyon sisteminde akreditasyon ile ilgili Rusya Federasyonu mevzuatına uygun olarak akredite test laboratuvarlarının (merkezlerin) gerekirse katılımıyla uygun gözlemler, ölçümler ve hesaplamalar yapmak.

Çalışma koşullarının devlet incelemesi için gerekli belgeler ve diğer materyaller, çalışma koşullarının devlet muayenesi için başvurma hakkına sahip kişiler tarafından sunulmamışsa, çalışma koşullarının devlet muayenesini yapmaya yetkili organlar bağımsız olarak ilgili belgeleri ve diğer materyalleri talep eder. Çalışma koşullarının devlet muayenesinin yapıldığı organların yanı sıra kamu hizmeti veren organlardan ve diğerlerinden devlet organları, devlet bütçe dışı fonlar, yerel yönetimler ve bu belgeler ve materyaller Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal düzenlemelerine, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının düzenleyici yasal düzenlemelerine ve belediye yasal düzenlemelerine uygun olarak bu tür organların veya kuruluşların emrinde ise, devlet organlarına veya yerel yönetimlere bağlı kuruluşlar.

Çalışma koşullarının devlet uzmanlığını yürüten kişiler şunları yapmakla yükümlüdür:

çalışma koşullarının devlet incelemesinin sonuçlarına dayanarak, çalışma koşullarının işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerine uygunluğu (uyumsuzluğu) hakkında sonuçlar çıkarmak ve bu görüşleri mahkemeye, yürütme makamlarına, işverenlere, işveren derneklerine, işveren derneklerine, çalışanlar tarafından yetkilendirilen diğer temsilci organlara (eğer bu tür temsilci organlar varsa), Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonlarına, özel bir değerlendirme yapan kuruluşlar koşulların emek;

çalışma koşullarının işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerine uygunluğuna (uyulmamasına) ilişkin sonuçlarda belirtilen sonuçların tarafsızlığını ve geçerliliğini sağlamak;

çalışma koşullarının devlet muayenesi için elde edilen belgelerin ve diğer materyallerin güvenliğini ve içerdiği bilgilerin gizliliğini sağlamak.

Çalışma [koşullarının devlet muayenesi yapmak için gerekli olan standart](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403903&date=28.03.2023&dst=100006&field=134) belge biçimleri, çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanır.

Madde 213.1. Binaların, yapıların, ekipmanların, teknolojik süreçlerin ve malzemelerin devlet işçi koruma yönetmeliklerine uygunluğu

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Sermaye inşaat tesislerinin inşasını (yeniden inşası) organize etmek için projeler devlet emek koruma yönetmeliklerine uygun olmalıdır. Makineler, mekanizmalar ve diğer üretim ekipmanları, araçlar, teknolojik süreçler, malzemeler ve kimyasallar, yabancı olanlar da dahil olmak üzere çalışanlar için kişisel ve toplu koruyucu ekipman, işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerine uymalı ve Rusya Federasyonu'nun teknik düzenleme mevzuatı tarafından belirlenen durumlarda zorunlu uygunluk onayına sahip olmalıdır.

Üretimde, toksikolojik (sıhhi-hijyenik, tıbbi-biyolojik) değerlendirmesi yapılmamış zararlı ve (veya) tehlikeli maddeler, malzemeler, ürünler, malların kullanılması yasaktır.

İşveren tarafından yeni veya daha önce kullanılmamış tehlikeli ve/veya tehlikeli maddeler kullanılıyorsa, işveren bu maddeleri kullanmadan önce çalışanların yaşamını ve sağlığını korumak için önlemler geliştirmelidir.

Güvenli koşulları ve iş korumasını sağlamak için çalışma yaparken ölçümlerin tekdüzeliğini sağlamak için devlet düzenlemesinin kapsamı ile ilgili ölçümler için gereklilikler ve bu ölçümler için kullanılan ölçüm cihazlarının yanı sıra, Rusya Federasyonu'nun ölçümlerin tekdüzeliğini sağlama [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387619&date=28.03.2023&dst=100074&field=134) ve Rusya Federasyonu'nun teknik düzenlemeye ilişkin mevzuatına uygun olarak oluşturulmuştur.

Alt-Bölüm 35 İŞVERENİN HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSKLERİ,

(02.07.2021 tarihli 311-FZ sayılı [Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100144&field=134) ile getirilmiştir)

Madde 214. İş güvenliği alanında işveren görevleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İşveren, güvenli ve iş sağlığı koşullarının sağlanmasından sorumludur.

İşveren, işyerinin teknik ve organizasyonel düzeyinin kapsamlı bir değerlendirmesine dayanarak, çalışma ortamındaki faktörlerin ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek iş sürecinin değerlendirilmesine dayanarak güvenli çalışma koşulları yaratmakla yükümlüdür.

İşveren şunları sağlamakla yükümlüdür:

binaların, yapıların, ekipmanların işletilmesi sırasında çalışanların güvenliği, teknolojik süreçlerin uygulanması ve üretimde kullanılan araçların, hammaddelerin ve malzemelerin işleyişi;

bir iş güvenliği [yönetim sisteminin](#Par3063) oluşturulması ve işletilmesi;

her işyerinin devlet işçi koruma [yönetmeliklerine](#Par2896) uygunluğu;

Tehlikelerin ve mesleki risklerin sistematik olarak tanımlanması, düzenli analizi ve değerlendirilmesi;

çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için [önlemlerin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402380&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) uygulanması;

güvenli koşulların ve iş gücünün korunmasını sağlamayı, üretim tesislerini ve yeni organize edilen işyerlerini işletmeye almadan önce mesleki risklerin düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan önlemlerin geliştirilmesi;

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak çalışanlar için çalışma ve dinlenme rejimi;

Rusya Federasyonu'nun teknik düzenlemeye ilişkin [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388109&date=28.03.2023&dst=100231&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmış kişisel koruyucu ekipman ve yıkama maddelerinin kendi masrafları ile satın alınması ve verilmesi, işçilik koruma gerekliliklerine ve belirlenmiş standartlara uygun olarak, zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışanların yanı sıra özel sıcaklık koşullarında yapılan veya kirlilikle ilişkili işlerde;

toplu koruma ekipmanı ile donatılması;

İş güvenliği eğitimi, iş yapmak için güvenli yöntem ve teknikler eğitimi, endüstriyel mağdurlara ilk yardım sağlama eğitimi, kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı (kullanımı) eğitimi, iş güvenliği eğitimi, işyerinde staj (belirli çalışan kategorileri için) ve işgücü koruma gerekliliklerinin test edilmesi;

işyerlerinde çalışma koşullarının durumu üzerinde kontrolün düzenlenmesi, çalışanların iş koruma gerekliliklerine uygunluğunun yanı sıra kişisel ve kolektif koruyucu ekipmanların doğru kullanımı;

çalışma koşullarının özel değerlendirilmesine ilişkin [mevzuata](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100070&field=134) uygun olarak çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesini yapmak;

[iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından](#Par3094) öngörülen durumlarda, zorunlu ön hazırlık (iş için başvururken) ve periyodik (istihdam sırasında) tıbbi muayeneler, diğer zorunlu tıbbi muayeneler, çalışanların zorunlu psikiyatrik muayeneleri, çalışanların tıbbi tavsiyelere uygun olarak olağanüstü tıbbi muayeneleri, çalışanların kendi masrafları ile kimyasal toksikolojik çalışmaları, narkotik ilaçlar, psikotropik maddeler ve insan vücudundaki metabolitleri, süre Bu tıbbi muayeneler, zorunlu psikiyatrik muayeneler, kimyasal toksikolojik çalışmalar yapılırken çalışanların iş yerlerini (pozisyonunu) ve ortalama kazançlarını korumak;

çalışanların, iş yapmak için güvenli yöntem ve teknikler eğitimi, endüstriyel mağdurlar için ilk yardım eğitimi, kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı (kullanımı) eğitimi, iş güvenliği eğitimi, işyerinde staj (belirli çalışan kategorileri için) ve işgücü koruma gereksinimleri, zorunlu tıbbi muayeneler, zorunlu psikiyatrik muayeneler ve ayrıca bilgi test etme dahil olmak üzere belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) uygun olarak iş güvenliği eğitimi almadan görevlerini yerine getirmelerini engellemek tıbbi kontrendikasyonlar durumunda;

çalışma alanında devlet politikası ve düzenleyici yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organına hüküm, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili bir federal yürütme organı, kurulmuş faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan diğer federal yürütme organları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları emek alanında koruma, yerel yönetimler, sendika kontrol organları, iş mevzuatına uygunluk ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler, yetkilerinin kullanılmasının bir parçası olarak mevzuata uygun olarak bilgi ve belgeler, Rusya Federasyonu'nun devlet sırları [mevzuatının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433442&date=28.03.2023&dst=100157&field=134) gereklerini dikkate alarak;

kazaları önlemek, bu gibi durumlarda çalışanların yaşamını ve sağlığını korumak ve mağdurlara [ilk yardım sağlamak için önlemler almak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422434&date=28.03.2023&dst=100343&field=134);

endüstriyel kazaların ve meslek hastalıklarının araştırılması ve kaydedilmesi, bu [Kanun](#Par3249), diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca mikro hasara (mikrotravma) yol açan olayların nedenlerini ve koşullarını kaydetmek ve dikkate almak;

işçi koruma [gerekliliklerine](#Par2896) uygun olarak çalışanlar için [sıhhi hizmetler](#Par3054) ve tıbbi bakımın yanı sıra, işyerinde hastalanan çalışanların acil tıbbi bakıma ihtiyaç duymaları halinde tıbbi bir kuruluşa teslim edilmesi;

engelsiz erişim, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organı yetkililerinin, kurulan faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan diğer federal yürütme organları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları, emeklilik ve sosyal fon sigortası organları Rusya Federasyonu, hem de sendika kontrol organlarının temsilcileri, çalışma koşullarını ve güvenliğini incelemek, çalışanların endüstriyel kazaları ve meslek hastalıklarını araştırmak ve çalışma koşullarının devlet muayenesini yapmak için iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uygunluk konusunda;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

federal yürütme organının yetkililerinin talimatlarına uygunluk, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim), kurulan faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan ve sendika kontrol organlarının iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uygunluk konusunda sendika kontrol organlarının sunumlarını göz önünde bulundurarak, belirlenen son tarihlerde, sonuçlarına dayalı önlemler alarak onların dikkate alınması;

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili mecburi sosyal sigortası ile ilgili hesaplaşmalar

Çalışanları işyerlerinde çalışma koşulları ve güvenliği, mevcut mesleki riskler ve seviyeleri hakkında bilgilendirmek ve işyerlerinde bulunan zararlı ve (veya) tehlikeli üretim faktörlerinin etkilerinden korumak için önlemler hakkında, kendilerine sağlanan garantiler, tazminatlar ve kişisel koruyucu ekipman, cihazların, cihazların, ekipmanların ve (veya) cihazların, cihazların, cihazların, ekipmanların ve (veya) cihazların (sistemlerinin) kullanımı hakkında, uzaktan video, ses veya diğer kayıt sağlayan ekipmanların (veya) komplekslerinin (sistemleri) hakkında iş güvenliğini izlemek için iş süreçleri;

yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesinde](#Par5258) belirlenen prosedüre uygun olarak, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının veya çalışanlar tarafından yetkilendirilmiş diğer temsilci organın (böyle bir temsilci organ varsa) seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak işçi korumasına ilişkin yerel düzenlemelerin geliştirilmesi ve onaylanması;

faaliyetlerinin özelliklerine uygun olarak emek koruma gerekliliklerini içeren düzenleyici yasal işlemlerin (elektronik bilgisayarların ve veritabanlarının kullanılması dahil) ve çalışanların bu tür düzenleyici yasal düzenlemelerin en son sürümlerine erişimini içeren bir kayıt (liste) tutmak;

belirli çalışan kategorileri için zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmaya katılımları konusunda belirlenen kısıtlamalara uygunluk;

askıya alma, çalışanların yaşamına ve sağlığına yönelik bir tehdit olması durumunda, iş üretimi, ayrıca ekipmanın, binaların veya yapıların işletilmesi, belirli faaliyet türlerinin uygulanması ve böyle bir tehdit ortadan kalkıncaya kadar hizmetlerin sağlanması;

engelli bir kişiyi işe alırken veya bir çalışan engelli olarak tanınırsa, engelli bir kişi için bireysel bir rehabilitasyon veya habilitasyon [programına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435886&date=28.03.2023&dst=240&field=134) uygun olarak endüstriyel ve sıhhi koşullar da dahil olmak üzere kendisi için çalışma koşulları yaratmanın yanı sıra iş korumasını sağlar.

Başka bir işverenin (diğer kişinin) kontrolü altındaki bir alanda iş yaparken (hizmet veren), işi yürüten (hizmet veren) işveren, işe başlamadan önce (hizmet sunmak), başka bir işverenle (diğer kişi) koordine etmekle yükümlüdür. Bu bölgede çalışan (hizmet sağlayan) üçüncü taraf kuruluşların çalışanları da dahil olmak üzere çalışanların sağlığına zarar gelmesini önlemek için önlemler. Çalışanların sağlığına zarar vermeyi önlemeye yönelik önlemlerin yaklaşık bir [listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), Rusya Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikasını ve düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır.

Madde 214.1. Tehlikeli çalışma koşullarında çalışma yasağı

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, bu tür işyerlerinde çalışma koşullarının, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin sonuçlarına dayanarak, [tehlikeli bir çalışma koşulları sınıfı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100167&field=134) olarak sınıflandırıldığı durumlarda işyerlerinde çalışmayı askıya almakla yükümlüdür.

Tehlikeli bir çalışma koşulları sınıfı oluşturmaya hizmet eden [gerekçeler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100171&field=134) ortadan kaldırılana kadar çalışma askıya alınır.

Bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen işyerlerinde işin askıya alınması sırasında, bu tür](#Par2980) işlerde çalışan çalışanlara bu Kanunun [216.1. Maddesinin üçüncü bölümü](#Par3037) ile belirlenen teminatlar sağlanır.

Tehlikeli bir çalışma koşulları sınıfı oluşturmaya hizmet eden gerekçeler, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının veya çalışanların diğer temsilci organının (eğer böyle bir temsilci organ varsa) görüşünü dikkate alarak işveren tarafından geliştirilen bir eylem planı temelinde elimine edilir.

İşveren tarafından onaylanan eylem planının bir kopyası, işveren tarafından, işveren tarafından, iş mevzuatına ve işverenin bulunduğu yerde iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütmeye yetkili federal yürütme organının bölgesel organına gönderilir.

İşverenin bu maddenin birinci [bölümünde](#Par2980) belirtilen işyerlerinde faaliyetlerinin yeniden başlamasına, yalnızca çalışma koşullarının sınıfında [bir düşüşü teyit eden çalışma koşullarının planlanmamış](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100194&field=134) özel bir değerlendirmesi temelinde izin verilir.

[Bu madde tarafından belirlenen yasak, acil durumların sonuçlarının önlenmesi veya ortadan kaldırılması ile ilgili çalışmaların yanı sıra Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan belirli çalışma türlerine ilişkin çalışmalar için geçerli değildir. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu'nun görüşü dikkate alınarak.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&date=28.03.2023&dst=100007&field=134)

Madde 214.2. İşçi koruma alanında işveren hakları

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren şu haklara sahiptir:

uzaktan video, ses veya iş süreçlerinin diğer kaydını sağlayan aletlerin, cihazların, ekipmanların iş, ekipman ve (veya) komplekslerinin (sistemlerinin) güvenliğini izlemek ve alınan bilgilerin depolanmasını sağlamak için kullanın;

işçi koruma alanında elektronik belge yönetimini sürdürmek, bu Kanun tarafından öngörüldüğü durumlar dışında;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 349-FZ)

işin güvenli üretiminin izlenmesine ve işverenin iş koruma alanındaki elektronik belgelerin veri tabanlarına, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını ve toprak organlarını (Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarındaki devlet çalışma müfettişleri) içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organına uzaktan erişim sağlar.

Madde 215. İşçi koruma alanında çalışan görevleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Çalışanın yükümlülükleri:

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak;

üretim ekipmanlarını, aletlerini, hammaddelerini ve malzemelerini doğru kullanın, teknolojiyi uygulayın;

çalışma fonksiyonları kapsamında kullanılan ekipman ve araçların servis kolaylığını izlemek;

4.9.2. bireysel ve toplu koruma araçlarını doğru kullanmak;

İş yapmak için güvenli yöntem ve teknikler eğitimi, endüstriyel mağdurlara ilk yardım sağlama eğitimi, kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı (kullanımı) eğitimi, iş güvenliği eğitimi, işyerinde staj (belirli çalışan kategorileri için) ve işgücü koruma gerekliliklerinin test edilmesi dahil olmak üzere belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) uygun olarak iş güvenliği eğitiminden geçmek;

derhal amirinizi kullanılan ekipman ve araçların tespit edilen arızaları, kullanılan teknolojinin ihlalleri, kullanılan hammaddeler ve malzemeler arasındaki tutarsızlık hakkında bilgilendirin ve ortadan kaldırılıncaya kadar işi askıya alın;

derhal veya üst yöneticinize, insanların yaşamını ve sağlığını tehdit eden, çalışanlar ve işverenin üretim faaliyetlerine katılan diğer kişiler tarafından işçi koruma gereksinimlerinin ihlal edildiğini, bu Kanunun [227. Maddesinin ikinci bölümünde](#Par3175) belirtilen işverenin üretim faaliyetlerine katılan diğer kişiler tarafından ihlal edildiğini, kendisine bilinen her endüstriyel kaza veya meslek hastalığı belirtileri de dahil olmak üzere sağlıklarında bir bozulma, akut zehirlenme;

[iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından](#Par3094) öngörülen durumlarda, zorunlu ön (istihdam üzerine) ve periyodik (istihdam sırasında) tıbbi muayeneler, diğer zorunlu tıbbi muayeneler ve zorunlu psikiyatrik muayenelerin yanı sıra işveren tarafından yönlendirilen olağanüstü tıbbi muayenelere tabi tutulur ve/veya düzenleyici yasal düzenlemelere ve (veya) tıbbi tavsiyelere uygun olarak.

İsim hariçtir. - 02.07.2021 tarihli 311-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100204&field=134).

Madde 216. İşçi koruma alanında çalışan hakları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Çalışan şu haklara sahiptir:

iş güvenliği gereksinimlerini karşılayan bir işyeri;

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili mecburi sosyal sigortası ile ilgili hesaplaşmalar

İşverenden, ilgili devlet kurumlarından ve kamu kuruluşlarından işyerindeki çalışma koşulları ve güvenliği, mevcut mesleki riskler ve seviyeleri hakkında ve zararlı ve (veya) tehlikeli üretim faktörlerinin etkilerine karşı koruma önlemleri hakkında güvenilir bilgi elde etmek;

Federal yasaların öngördüğü durumlar dışında, bu tür bir tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar işçi koruma gerekliliklerinin ihlali nedeniyle yaşamı ve sağlığı için tehlike durumunda iş yapmayı reddetmek;

işçi koruma gerekliliklerine uygun olarak, işveren pahasına, Rusya Federasyonu'nun teknik düzenlemeyle ilgili [mevzuatı tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388109&date=28.03.2023&dst=100231&field=134) belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmış toplu ve kişisel koruyucu ekipman ve yıkama maddelerinin sağlanması;

işveren pahasına iş güvenliği [eğitimi](#Par3082);

işverenin işçi koruma gereksinimlerini ihlal etmesi nedeniyle işyerinin tasfiyesi durumunda işverenin pahasına ek mesleki eğitim veya mesleki eğitim;

Bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri veya toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile belirlenenlerden daha düşük olmayan bir şekilde ve miktarlarda, tıbbi bakım da dahil olmak üzere zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşulları ile çalışma ile bağlantılı olarak garanti ve tazminatlar;

iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) yapmaya yetkili bir federal yürütme organı tarafından işyerinde çalışma koşullarının ve güvenliğinin incelenmesi talebi, çalışma koşullarının devlet uzmanlığını yürüten yürütme otoritelerinin yanı sıra sendika kontrol organlarının iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uyum konusunda sendika kontrol organları;

Rusya Federasyonu devlet makamlarına, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkililerine ve yerel yönetimlere, işverene, işveren derneklerine, işverene, işveren derneklerine ve çalışanların diğer yetkili temsilci organlarına (eğer bu tür temsilci organlar varsa) işçi koruma konularında itiraz;

işyerinde güvenli çalışma koşullarının sağlanması ve kendisine meydana gelen bir endüstriyel kaza veya meslek hastalığının araştırılmasında ve ayrıca mikro yaralanmalara (mikrotravmalar) yol açan olayların nedenlerini ve koşullarını göz önünde bulundurarak ilgili konuları göz önünde bulundurarak temsilcileri aracılığıyla kişisel katılım veya katılım;

düzenleyici yasal düzenlemelere ve (veya) tıbbi tavsiyelere uygun olarak olağanüstü bir tıbbi muayene, belirtilen tıbbi muayene sırasında iş yerini (pozisyon) ve ortalama kazançları korurken.

Bu makalede belirtilen garanti ve tazminatların sağlanması için türler, asgari tutarlar, koşullar ve prosedür, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile belirlenir.

Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışan çalışanlar için artan veya ek garantiler ve tazminatlar, işverenin mali ve ekonomik durumu dikkate alınarak toplu bir anlaşma veya işverenin yerel bir düzenleyici eylemi ile oluşturulabilir.

İşyerlerinde güvenli çalışma koşulları sağlanırsa, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin [sonuçları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100172&field=134) veya çalışma koşullarının devlet [muayenesinin](#Par2909) sonuçlanmasıyla teyit edilirse, çalışanların bu Kanun tarafından sağlanan zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak için garanti ve tazminatlar belirlenmemiştir.

Madde 216.1. İş güvenliği gereksinimlerini karşılayan koşullarda çalışanların çalışma hakkının teminatları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Devlet, çalışanlara iş güvenliği gereksinimlerini karşılayan koşullar altında çalışma haklarının korunmasını garanti eder.

İş sözleşmesinin öngördüğü çalışma koşulları, iş koruma [gerekliliklerine](#Par2896) uygun olmalıdır.

[Faaliyetlerin idari olarak askıya alınması](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=512&field=134) veya devlet işçi koruma gerekliliklerinin ihlali nedeniyle Rusya Federasyonu mevzuatına [uygun olarak faaliyetlerin geçici olarak yasaklanması](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=563&field=134) nedeniyle işin askıya alınması sırasında, çalışanın hatası olmadan, iş yerini (pozisyonunu) ve ortalama kazançlarını korur. Şu anda, bir çalışan, rızasıyla, işveren tarafından yapılan iş için maaşlı başka bir işe devredilebilir, ancak önceki iş için ortalama kazançtan daha düşük değildir.

Bir çalışan, yaşamı ve sağlığı için bir tehlike olması durumunda (bu Kanun ve diğer federal yasaların öngördüğü durumlar hariç) iş yapmayı reddederse, işveren, bu tehlike ortadan kaldırılırken çalışana başka bir iş sağlamalıdır.

Nesnel nedenlerle bir çalışana başka bir iş sağlamak mümkün değilse, çalışanın yaşamı ve sağlığı için tehlike ortadan kalkıncaya kadar çalışanın kesinti süresi, işveren tarafından bu [Kanun](#Par2236) ve diğer federal yasalara uygun olarak ödenir.

Bir çalışan, bu [Kurallara](#Par3107) uygun olarak, Rusya Federasyonu'nun teknik düzenleme [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388109&date=28.03.2023&dst=100231&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmış toplu koruyucu ekipman ve kişisel koruyucu ekipman ile bir çalışanı sağlayamazsa, işveren, çalışanın görevlerini yerine getirmesini talep etme hakkına sahip değildir ve ortaya çıkan kesinti süresini çalışanın ortalama kazancı miktarında ödemekle yükümlüdür.

Bir çalışanın, bu tür bir tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar iş koruma gerekliliklerinin ihlali nedeniyle yaşamı ve sağlığı için bir tehlike olması durumunda iş yapmayı reddetmesi veya iş sözleşmesi tarafından sağlanmayan zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla iş yapmasını reddetmesi disiplin yükümlülüğü gerektirmez.

Bir çalışanın görevlerini yerine getirirken yaşamına ve sağlığına zarar verilirse, bu tür zararlar için tazminat, endüstriyel kazalara ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigorta çerçevesinde gerçekleştirilir.

Devlet işçi koruma düzenlemelerinin ihlallerini önlemek ve ortadan kaldırmak için, devlet, federal devlet [kontrolünün](#Par5012) (denetim) uygunlukları üzerinde örgütlenmesini ve uygulanmasını sağlar ve işverenin ve yetkililerin bu gerekliliklerin ihlali yükümlülüğünü belirler.

Bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından öngörülen durumlarda, işveren aşağıdakilerle yükümlüdür: belirli çalışan kategorileri için zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşulları, gece çalışması ve fazla mesai çalışmaları ile çalışmaya dahil etme konusunda belirlenen kısıtlamalara uymak; çalışanları, federal yasalar ve diğer düzenleyici yasal eylemler tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak başka bir işe aktarmak Rusya Federasyonu, uygun ödeme ile; çalışma saatlerine dahil dinlenme molaları oluşturmak; engelli bir kişiyi işe alırken veya bir çalışan engelli olarak tanınırsa, engelli bir kişi için bireysel bir rehabilitasyon veya habilitasyon programına uygun olarak onun için çalışma koşulları oluşturun; başka faaliyetler yapmak.

Madde 216.2. Bir çalışanın çalışma koşulları ve güvenliği hakkında bilgi alma hakkı

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Her çalışan, işyerinde çalışma koşulları ve güvenliği, mevcut mesleki riskler ve seviyeleri hakkında güncel ve güvenilir bilgi alma hakkına sahiptir ve ayrıca işyerinde bulunan zararlı ve (veya) tehlikeli üretim faktörlerinin etkilerine karşı koruma önlemleri hakkında, kendisine sağlanan garantiler, tazminatlar ve kişisel koruyucu ekipman, cihazların, cihazların, ekipmanların ve (veya) cihazların (sistemlerinin), uzaktan sağlayan ekipmanların kullanımı hakkında video, ses veya diğer kayıt iş süreçlerini izlemek için iş güvenliği.

Bu maddede belirtilen bilgileri sağlama yükümlülüğü, bu tür bilgilere sahiplerse, işverene ve ilgili devlet organlarına ve kamu kuruluşlarına da uygulanır.

İşveren, [tehlikeli bir çalışma koşulları sınıfı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100167&field=134) olarak, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin sonuçlarına dayanarak, çalışanı işyerindeki çalışma koşullarının sınıflandırılması hakkında derhal bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşverenin, güvenli koşullar ve işgücü koruma hakkı ve bu tür bilgi materyallerinin [yaklaşık bir listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403334&date=28.03.2023&dst=100052&field=134) de dahil olmak üzere çalışma hakları hakkında bilgilendirmek için bilgi materyalleri yayınlaması için formlar [(yöntemler)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403334&date=28.03.2023&dst=100012&field=134) ve [öneriler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405188&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), devlet politikasını geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanır. çalışma alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme ve uygulama.

Madde 216.3. Çalışanların sıhhi hizmet hakkının sağlanması

(02.07.2021 tarihli 311-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşçi koruma [gerekliliklerine](#Par2896) uygun olarak, işveren çalışanlar için sıhhi ve ev hizmetlerinden sorumludur. Bu amaçla, işveren, belirlenen standartlara uygun olarak, sıhhi tesisler, yemek için odalar, çalışma saatleri ve psikolojik rahatlama sırasında dinlenme odaları donatır, ilk yardım çantaları ile donatılmış ilk yardım direkleri düzenler, sıcak dükkan ve sahaların çalışanlarına karbonatlı tuzlu su ve daha fazlasını sağlamak için cihazları (cihazlar) kurar.

Tıbbi kuruluşlara veya endüstriyel kaza ve meslek hastalıklarının yanı sıra diğer tıbbi nedenlerle yaralanan çalışanların ikamet yerlerine ulaşım, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından aksi belirtilmedikçe işveren pahasına gerçekleştirilir.

Alt-Bölüm 36 İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

(02.07.2021 tarihli 311-FZ sayılı [Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100243&field=134) ile getirilmiştir)

Madde 217. ISO 45001:2018 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İş güvenliği yönetim sistemi, belirli bir işveren için iş güvenliği politikaları ve hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için prosedürler belirleyen birbiriyle ilişkili ve etkileşimli unsurlar kümesidir.

İşveren, bir iş güvenliği yönetim sisteminin kurulmasını ve işletilmesini sağlamakla yükümlüdür.

İş güvenliği yönetim sistemi ile ilgili [örnek bir hüküm](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır.

Madde 218. Profesyonel

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İş güvenliği yönetim sisteminin işleyişini sağlarken, işyerlerinde tehlikelerin belirlenmesi, mesleki risk seviyelerinin değerlendirilmesi ve azaltılması ile ilgili mesleki riskleri yönetmek için sistematik önlemler almalıdır.

Mesleki riskler, kaynaklarına bağlı olarak, bir çalışanın yaralanma risklerine ve meslek hastalığı risklerine ayrılır.

Mesleki risk seviyelerini değerlendirmek ve bu tür risklerin seviyelerini azaltmak için yöntemler seçmek için [öneriler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406016&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), devlet politikasını ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanır. devlet politikası ve nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refahını sağlama alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeler geliştirmek için işlevler yerine getiren federal yürütme organı, görüşü dikkate alarak arasında sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için Rus üçlü komisyonu.

Tehlikeler tespit edilerek belirlenir, tehlikeleri tanımak ve tanımlamak, kaynakları dahil, mesleki riskleri yönetirken ortaya çıkma koşulları ve olası sonuçlar.

Tehlikeler, işverenin iş koşullarını ve güvenliğini izlerken ve yapısal birimlerde ve işyerlerinde, endüstriyel kazaları ve meslek hastalıklarını araştırırken ve ayrıca mikrohasara yol açan olayların nedenleri ve koşulları göz önüne alındığında (mikrotravma) işverenin işgücü koruma gereksinimlerine uyması sırasında tespit edilmeli, tanınmalı ve tanımlanmalıdır.

Tehlikelerin sınıflandırılması, tespiti, tanınması ve tanımlanması için [öneriler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır.

İsim hariçtir. - 02.07.2021 tarihli 311-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100257&field=134).

Madde 219. İş güvenliği eğitimi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İş güvenliği eğitimi, işverenler de dahil olmak üzere çalışanların yanı sıra işverenler - bireysel girişimciler, iş güvenliğini sağlamak, yaşamı ve sağlığı korumak için gerekli yetkinlikleri geliştirmelerine ve geliştirmelerine olanak tanıyan bilgi, beceri ve yetenekler edinme sürecidir. Çalışanlar, örgüt başkanları dahil, ve bireysel girişimci olan işverenlerin iş güvenliği eğitimi almaları ve işgücü koruma gereklilikleri hakkındaki bilgilerini test etmeleri gerekmektedir..

İş güvenliği eğitimi, aşağıdakilerin yürütülmesi sırasında bilgi, beceri ve yeteneklerin kazanılmasını sağlar:

iş güvenliği brifingleri;

işyerinde stajlar (belirli çalışan kategorileri için);

mağdurlar için ilk yardım eğitimi;

KİŞİSEL KORUYUCU EKİPMAN ( KKE ) KULLANMA TALİMATI

İş yapmak için güvenli yöntem ve teknikler konusunda eğitim dahil olmak üzere bir işverenden veya iş güvenliği eğitimi veren kuruluşlarda iş güvenliği eğitimi.

[İşgücü koruma eğitimi ve işgücü koruma gerekliliklerinin test edilmesinin yanı sıra, işgücü koruma eğitimi hizmetleri sunan kuruluşların gerekliliklerinin yanı sıra, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından, Rusya Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak kurulmuştur.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134)

Madde 220. Belirli çalışan kategorileri için tıbbi muayeneler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla (yeraltı çalışmaları dahil) ve trafikle ilgili işlerde çalışan çalışanlar, zorunlu ön (istihdam üzerine) ve periyodik olarak (istihdam sırasında, 21 yaşın altındaki kişiler için - yıllık) bu çalışanların atanan işlerini yerine getirme ve meslek hastalıklarını önleme uygunluğunu belirlemek için tıbbi muayenelere tabi tutulur. Düzenleyici yasal düzenlemeler ve (veya) tıbbi tavsiyeler uyarınca, bu çalışanlar olağanüstü tıbbi muayenelerden geçmektedir.

Gıda endüstrisi kuruluşları, kamu catering ve ticaret kuruluşları, su temini tesisleri, tıbbi kuruluşlar ve çocuk kurumlarının yanı sıra diğer bazı işverenlerin çalışanları, halk sağlığını korumak ve hastalıkların başlamasını ve yayılmasını önlemek için bu tıbbi muayenelerden geçmektedir.

Bu [Kod](#Par4331), diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, zorunlu vardiya öncesi (gezi öncesi), vardiya sonrası (gezi sonrası) tıbbi muayeneler, iş günü boyunca tıbbi muayeneler (vardiya) ve belirli çalışan kategorileri için belirli çalışma türlerini gerçekleştirmeden önce tıbbi muayeneler oluşturabilir. Bu tıbbi muayenelerin zamanı çalışma saatlerine dahildir.

Bu maddenin birinci bölümünde belirtilen [çalışanların zorunlu ön (istihdam üzerine) ve periyodik (istihdam sırasında) tıbbi muayenelerinin yapıldığı zararlı ve (veya) tehlikeli üretim faktörleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&date=28.03.2023&dst=100020&field=134) ve çalışmaları, bu maddenin [birinci bölümünde](#Par3097) belirtilen çalışanların tıbbi muayenelerinin gerçekleştirildiği federal yürütme organı tarafından belirlenir. devlet politika ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenleme ve dikkate Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü alarak, nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refahını sağlama alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirmek için işlevleri yerine getirir federal yürütme organı.

Ön (istihdam için başvururken) ve periyodik (istihdam sırasında) tıbbi muayenelerin yapılması prosedürü ve sıklığı, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından aksi belirtilmedikçe, sağlık alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir.

Gerekirse, yerel yönetimlerin kararı ile, nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refahını sağlama alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organının bölgesel organının görüşünü dikkate alarak, sosyal ve iş ilişkilerini düzenlemek için bölgesel veya bölgesel üçlü komisyonlar, bireysel işverenler zorunlu tıbbi muayenelerin yapılması için ek koşullar ve göstergeler getirebilir.

[Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun belirli çalışan kategorileri için diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, narkotik ilaçların, psikotropik maddelerin ve insan vücudundaki metabolitlerinin varlığının kimyasal toksikolojik çalışmalarının yanı sıra psikofizyolojik muayenelerin tıbbi muayenelerini sağlayabilir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=58773&date=28.03.2023&dst=100004&field=134)

Belirli faaliyetlerde bulunan çalışanlar zorunlu psikiyatrik muayenelere tabi tutulur. Böyle bir [muayeneyi geçme prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417970&date=28.03.2023&dst=100012&field=134), sıklığı ve psikiyatrik [muayenenin yapıldığı faaliyet türleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417970&date=28.03.2023&dst=100066&field=134), sağlık alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından kurulur. sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşü dikkate alınarak.

Bu makalede öngörülen tıbbi muayeneler ve psikiyatrik muayeneler, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından aksi belirtilmedikçe, işveren pahasına yapılır.

Madde 221. - çalışanların bireysel ve kolektif koruması sağlanması;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Çalışma ortamının zararlı ve (veya) tehlikeli faktörlerinin ve (veya) kirliliğin etkilerine ve ayrıca özel sıcaklık koşullarında gerçekleştirilen işlerde korunmak için, çalışanlara, Rusya Federasyonu [mevzuatı tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388109&date=28.03.2023&dst=100231&field=134) belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmış kişisel koruyucu ekipman ve yıkama maddeleri ile ücretsiz olarak temin edilmektedir. teknik düzenleme.

[Kişisel koruyucu ekipman, özel giysiler, özel ayakkabılar, dermatolojik koruyucu ekipman, solunum, el, kafa, yüz, işitme ve göz koruma ekipmanı, yükseklikten düşmeye karşı koruyucu ekipman ve diğer kişisel koruyucu donanımları içerir. Rusya Federasyonu teknik yönetmelik mevzuatına uygun olarak belirlenir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=159501&date=28.03.2023&dst=100469&field=134)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  31 Aralık 2024'e kadar işverenler, çalışanlara KKD ve yıkama maddeleri sağlamak için 1 Mart 2022'den önce belirlenen prosedüre uygun olarak yayınlanan standart standartları kullanma hakkına sahiptir (2 Temmuz 2021 tarihli [311-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100446&field=134) Federal Kanun). |  |

Çalışanlara kişisel koruyucu ekipman ve yıkama maddelerinin yanı sıra kişisel koruyucu ekipman ve yıkama ürünlerinin verilmesi için tek tip Standart Standartlar sağlama [kuralları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&date=28.03.2023&dst=100017&field=134), devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından kurulur. çalışma alanında, Rus Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak.

Çalışanlara kişisel koruyucu ekipman ve deterjanların serbest sağlanması için normlar, işveren tarafından kişisel koruyucu ekipman ve yıkama ürünlerinin verilmesi için tek tip Standart Standartlar temelinde belirlenir, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesinin sonuçları, mesleki risk değerlendirmesinin sonuçları, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının veya çalışanların diğer yetkili temsilci organının görüşü (eğer böyle bir temsilci organ varsa).

Kendi pahasına, işveren, belirlenen standartlara uygun olarak, kişisel koruyucu ekipmanların zamanında verilmesini, depolanmasını ve kişisel koruyucu ekipmanların yıkanmasını, kuru temizlemesini, kurutulmasını, onarılmasını ve değiştirilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Madde 222. Çalışanlara süt veya diğer eşdeğer gıda maddelerinin sağlanması, terapötik ve önleyici beslenme

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesi sonucu belirlenen zararlı çalışma koşullarına sahip işyerlerinde istihdam edilen çalışanlara, belirlenen [standartlara](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417984&date=28.03.2023&dst=102003&field=134) göre süt veya diğer eşdeğer gıda maddeleri ücretsiz olarak temin edilmektedir. Belirlenen standartlara uygun olarak çalışanlara süt veya diğer eşdeğer gıda ürünlerinin sağlanması, toplu sözleşme ve/veya bir iş sözleşmesi ile öngörülen süt veya diğer eşdeğer gıda ürünlerinin maliyetine eşdeğer bir miktarda tazminat ödemesi ile değiştirilebilir. Bu işyerlerinde zararlı üretim [faktörlerinin listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417984&date=28.03.2023&dst=100017&field=134), devlet politikasını ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ile mutabık kalarak, devlet politikasını ve sağlık alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ve sağlık alanında devlet politikaları ve düzenlemeleri geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından kurulmuştur. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refahı.

Belirli iş türlerini gerçekleştirirken, çalışanlara [belirlenen standartlara uygun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417985&date=28.03.2023&dst=111022&field=134) olarak ücretsiz tıbbi ve koruyucu beslenme sağlanır. Bu tür işlerin [listesi, devlet politikasını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417985&date=28.03.2023&dst=100017&field=134) ve düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ile mutabık kalarak, devlet politikasını ve düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır. Sosyal ve Düzenleme Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refahını sağlama alanında düzenleyici ve yasal düzenleme Çalışma İlişkileri.

Süt veya diğer eşdeğer gıda ürünlerinin serbest sağlanması için normlar ve koşullar, tıbbi ve önleyici beslenme, bu maddenin [birinci bölümünde](#Par3121) öngörülen tazminat ödemesini yapma [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417984&date=28.03.2023&dst=102045&field=134), devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenmektedir.Devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ile mutabık kalarak, çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeler Rus Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refahını sağlama alanında.

Bu makalenin amaçları doğrultusunda, terapötik ve önleyici beslenme, belirli çalışan kategorilerine yönelik ve zararlı üretim faktörlerinden kaynaklanan bir çalışanın sağlığına zarar vermemek için özel diyetlerde kullanılan gıda anlamına gelir.

Madde 223. İşverenin İş Güvenliği Hizmeti

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İşçi koruma [gerekliliklerine](#Par2896) uyumu sağlamak ve uygulamalarını izlemek için, 50'den fazla çalışanı ile üretim faaliyetlerinde bulunan her işveren bir iş güvenliği hizmeti oluşturur veya bir iş güvenliği uzmanının pozisyonunu getirir.

Çalışan sayısı 50 kişiyi geçmeyen bir işveren, üretim faaliyetlerinin özelliklerini dikkate alarak bir iş güvenliği hizmeti kurmaya veya bir iş güvenliği uzmanının pozisyonunu getirmeye karar verir.

Bu maddenin [ikinci paragrafında](#Par3130) belirtilen işverenin bir iş koruma hizmeti, uygun eğitime sahip bir iş koruma uzmanı yoksa, işlevleri bir işveren tarafından gerçekleştirilir - bireysel bir girişimci (şahsen), örgütün başkanı, işveren tarafından yetkilendirilmiş başka bir çalışan veya bir medeni hukuk sözleşmesi kapsamında işveren tarafından işçi koruma hizmetleri sağlayan bir kuruluş veya bireysel girişimci. [İş güvenliği hizmetleri sunan bir kuruluş veya bireysel girişimci, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [gereksinimleri karşılamalı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404296&date=28.03.2023&dst=100110&field=134) ve Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak akredite edilmelidir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404296&date=28.03.2023&dst=100023&field=134)

Organizasyondaki emek koruma hizmetinin yapısı ve işçi koruma hizmetinin çalışan sayısı, işveren tarafından, devlet politikasını ve çalışma alanında yasal düzenlemeyi geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organının [tavsiyeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) dikkate alınarak, Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak belirlenir. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi.

Madde 224. İş Güvenliği Komiteleri (Komisyonlar)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

İşverenin inisiyatifinde ve/veya çalışanların veya yetkili temsilci organlarının inisiyatifinde, işçi koruma komiteleri (komisyonlar) oluşturulur. Parite bazında, işverenin temsilcilerini ve birincil sendika örgütünün seçilmiş organının temsilcilerini veya çalışanların diğer yetkili temsilci organının temsilcilerini (böyle bir temsilci organ varsa) içerir. İş koruma komitesindeki (komisyon) model [hükmü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402031&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır.

İş Güvenliği Komitesi (Komisyon), işçi koruma gereksinimlerini sağlamak, mesleki yaralanmaları ve meslek hastalıklarını önlemek için işveren ve çalışanlar tarafından ortak eylemler düzenler ve ayrıca işyerlerinde çalışma koşulları ve güvenlik denetimleri düzenler ve çalışanları bu denetimlerin sonuçları hakkında bilgilendirir, toplu sözleşme ve (veya) sözleşmenin işçi koruma bölümü için teklifler toplar.

İş Güvenliği Komitesi (Komisyon), işverenin iş güvenliği yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır ve [çalışanların iş güvenliği yönetimine katılma biçimlerinden](#Par853) biridir. İş koruma komitesinin (komisyon) çalışması sosyal ortaklık ilkelerine dayanmaktadır.

İş koruma komitesinin (komisyon) görevleri şunlardır:

güvenli çalışma koşullarını sağlamak ve işgücü koruma gerekliliklerine uymak için işverenler, çalışanlar, sendikalar ve (veya) çalışanların diğer yetkili temsilci organları (bu tür temsilci organlar varsa) tarafından ortak eylemler programının geliştirilmesi;

işçi korumasına ilişkin yerel işveren düzenlemelerinin geliştirilmesine katılım;

işyerlerinde çalışma koşullarının durumu üzerinde kontrolün düzenlenmesine ve ayrıca çalışanlar tarafından kişisel ve kolektif koruyucu ekipmanların doğru kullanımına katılım;

işyerlerinde çalışma koşulları ve güvenlik denetimlerinin yapılması;

çalışma koşullarının özel değerlendirilmesine ilişkin mevzuata uygun olarak çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesine katılım;

mesleki risklerin değerlendirilmesine katılım;

çalışma koşulları ve güvenliği, iş yaralanmaları ve mesleki morbidite durumunun analizine dayanarak iş güvenliği sorunlarının çözümü için ilgili tekliflerin işverene hazırlanması ve sunulması;

Çalışanları işyerlerinde çalışma koşulları ve güvenlik durumu, mevcut sağlığa zarar verme riski ve işgücü koruma gerekliliklerine uyma yükümlülükleri hakkında bilgilendirmeye katılım.

Madde 225. Çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için finansman önlemleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Çalışma koşullarını ve güvenliği iyileştirmeye yönelik önlemler, federal bütçeden, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçelerinden, yerel bütçelerden ve bütçe dışı kaynaklardan, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ve yerel yönetimlerin düzenleyici yasal eylemleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak finanse edilmektedir.

Çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmeye yönelik önlemler, kuruluşların ve bireylerin gönüllü katkılarıyla da finanse edilebilir..

İşgücü koşullarını ve güvenliğini iyileştirmeye yönelik önlemler, işverenler tarafından (devlet üniter işletmeleri ve federal kurumlar hariç), mal üretme maliyetinin (işler, hizmetler) en az yüzde 0,2'si kadar finanse edilmektedir. İşveren tarafından, iş koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek, mesleki risk seviyelerini ortadan kaldırmak veya azaltmak veya seviyelerinde bir artışı önlemek için işveren tarafından yıllık olarak alınan önlemlerin yaklaşık bir [listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402380&date=28.03.2023&dst=100014&field=134), devlet politikası ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir.

Ekonominin sektörlerinde, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşları, bölgeler ve işverenler, federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasalarına ve diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine ve yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun olarak emek koruma fonları oluşturabilir.

Çalışan, çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmek için finansman önlemlerinin maliyetlerini üstlenmemektedir.

Alt-Bölüm 36.1 SORUŞTURMA, KAYIT (İNCELEME), MUHASEBE

MİKRODAMAJLAR (MİKROTRAVMALAR), KAZALAR

(02.07.2021 tarihli 311-FZ sayılı [Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&date=28.03.2023&dst=100313&field=134) ile getirilmiştir)

Madde 226. Mikrohasar (mikrotravma)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Bu Kuralların amaçları doğrultusunda, mikro yaralanmalar (mikro yaralanmalar), [işverenin iş görevlerini yerine getirirken veya işveren (temsilcisi) adına herhangi bir iş yaparken işverenin](#Par3175) üretim faaliyetlerine katılan çalışanların ve işverenin üretim faaliyetlerine katılan diğer kişilerin maruz kaldığı yüzeysel yaralar ve diğer yaralanmalar anlamına gelir. işveren veya neden olmadı onun çıkarları, taahhüt sağlık bozuklukları veya geçici sakatlık (bundan sonra çalışanlara mikro hasar (mikrotravma) olarak anılacaktır).

Mesleki yaralanmaları ve hastalıkları önlemek için işveren, çalışanlara mikro yaralanmaların (mikro yaralanmaların) ortaya çıkmasına neden olan koşulları ve nedenleri bağımsız olarak kaydeder ve dikkate alır.

Bir çalışanın mikro hasarını (mikrotravma) kaydetmenin ve ortaya çıkmasına neden olan koşulları ve nedenleri göz önünde bulundurmanın temeli, mağdurun derhal veya üst düzey yöneticisine, işverenine (temsilcisi) itirazıdır.

Çalışanların mikro yaralanmaları (mikrotravmalar) muhasebeleştirilmesi için [öneriler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), Rusya Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikasını ve düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır.

Madde 227. İncelenecek ve kaydedilecek kazalar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Bu bölüm uyarınca, işverenin üretim faaliyetlerine katılan çalışanlara ve diğer kişilere (endüstriyel kazalara ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigortaya tabi [kişiler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422115&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) dahil) iş görevlerini yerine getirirken veya işveren (temsilcisi) adına herhangi bir iş yaparken meydana gelen kazalar, işveren tarafından iş ilişkilerinden kaynaklanan veya onun adına yürütülen diğer yasal eylemleri gerçekleştirirken.

İşverenin üretim faaliyetlerine katılan kişiler, bir iş sözleşmesi kapsamında görevlerini yerine getiren çalışanlara ek olarak, özellikle şunları içerir:

çalışanlar ve öğrenci sözleşmesi uyarınca eğitim alan diğer kişiler;

pratik eğitim gören kursiyerler;

tıbbi ve endüstriyel işletmelerde tıbbi tavsiyelere uygun olarak mesleki terapi olarak verimli çalışmalara katılan ruhsal bozukluklardan muzdarip kişiler;

hapis cezasına çarptırılan ve emek yapan kişiler;

kurulan prosedüre uygun olarak kamu hizmeti yapan kişiler;

üretim kooperatifleri üyeleri ve faaliyetlerine kişisel emek katılımı alan köylü (çiftçi) çiftliklerinin üyeleri.

Kurbanların aldığı olaylar: başka bir kişinin neden olduğu olanlar da dahil olmak üzere bedensel yaralanmalar (yaralanmalar); sıcak çarpması; yanmak; donma; zehirlenme; boğulma; elektrik çarpması, yıldırım, radyasyon; böcekler ve araknidler de dahil olmak üzere hayvanların neden olduğu ısırıklar ve diğer bedensel yaralanmalar; patlamalar, kazalar, yıkım nedeniyle hasar, kurulan [prosedüre](#Par3249) uygun olarak soruşturmaya tabidir binalar, yapılar ve yapılar, doğal afetler ve diğer acil durumlar, diğerleri dış kaynaklı sağlık yaralanmaları faktörler, mağdurları başka bir işe aktarma ihtiyacına yol açan, geçici veya kalıcı sakatlık, veya bu olaylar meydana gelirse mağdurların ölümü:

işverenin topraklarında veya yerleşik molalar da dahil olmak üzere başka bir iş yerinde çalışma saatleri boyunca ve ayrıca üretim araçlarını ve giysilerini sıraya koymak için gerekli olan süre boyunca, işin bitiminden önce ve sonra iç çalışma düzenlemeleri tarafından sağlanan diğer eylemleri gerçekleştirin veya çalışan için belirlenen çalışma saatleri dışında, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde iş yaparken;

işveren (temsilcisi) tarafından sağlanan bir araca veya işverenin (temsilcisi) emriyle veya tarafların iş sözleşmesine ilişkin mutabakatı ile üretim (resmi) amaçlar için kişisel bir araç kullanılıyorsa kişisel araçla veya işe giderken;

iş gezisi yerine gidip gelirken, toplu veya resmi taşımacılıkla resmi geziler sırasında ve ayrıca işverenin (temsilcisi) emriyle iş yerine (atama) ve iş yerine (atama) seyahat ederken, yürüyerek dahil olmak üzere;

bir ara vites dinlenme sırasında bir aracı yedek olarak sürerken (bir araçtaki bir vites sürücüsü, bir trendeki soğutulmuş bölümün bir iletkeni veya tamircisi, posta arabası ekibinin bir üyesi ve diğerleri);

vardiyalar arası dinlenme sırasında dönme bazında çalışırken, ayrıca bir gemide (hava, deniz, nehir, balık tutma) saat ve gemi işlerinden boş zamanlarında;

bir felaket, kaza veya kazayı önlemeyi amaçlayan eylemler de dahil olmak üzere, işverenle iş ilişkilerinden kaynaklanan veya çıkarlarına göre işlenen diğer yasal eylemleri gerçekleştirirken.

Bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par3182) belirtilen olaylar, bir felaketi önlemek için belirlenen prosedüre uygun olarak dahil olan kişilerle meydana gelmeleri halinde kaza olarak kurulan prosedüre uygun olarak soruşturmaya tabidir., kaza veya diğer acil durumlar veya sonuçlarını ortadan kaldırmak için işte.

Madde 228. Kaza durumunda işverenin sorumlulukları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Bu Kanunun [227. maddesinde](#Par3171) belirtilen kazalar durumunda, işveren (temsilcisi) şunları yapmakla yükümlüdür:

derhal mağdura ilk yardım düzenler ve gerekirse onu bir tıbbi kuruluşa teslim eder;

acil durum veya diğer acil durumların gelişmesini ve travmatik faktörlerin başkaları üzerindeki etkisini önlemek için acil önlemler almak;

kaza soruşturması başlayana kadar, durumu olay anında olduğu gibi koruyun, eğer bu başkalarının yaşamını ve sağlığını tehdit etmezse ve bir felakete, kazaya veya diğer acil durumlara yol açmazsa ve onu korumak mümkün değilse, mevcut durumu kaydedin (diyagramlar hazırlayın, fotoğraf çekin veya video çekin ve diğer faaliyetler);

Bu Kanun tarafından belirlenen süre içinde, bu [Kanun'da](#Par3201) belirtilen kurum ve kuruluşları, diğer federal yasaları ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal eylemlerini kaza hakkında ve ayrıca mağdurun akrabalarını ciddi veya ölümcül bir kaza hakkında bilgilendirin;

organize etmek ve kaza ve bu bölüm uyarınca soruşturma materyallerinin hazırlanmasını düzgün ve zamanında soruşturma sağlamak için gerekli diğer önlemleri almak.

Madde 228.1. Kazaları raporlama prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Bir grup kazası (iki veya daha fazla kişi), ciddi bir kaza veya ölümcül bir kaza durumunda, işveren (temsilcisi), belirlenen [forma](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100164&field=134) uygun olarak 24 saat içinde bir bildirim göndermekle yükümlüdür:

iş mevzuatına ve kaza yerinde iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organının bölgesel organına;

kaza yerinde savcılığa;

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun topraklarında işçi koruma alanında devlet politikasını uygulama yetkisini uygulayan Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yürütme otoritesine ve kaza yerindeki yerel yönetim organına;

kaza geçiren çalışanı gönderen işverene;

Kaza bu organ tarafından kontrol edilen bir organizasyon veya tesiste meydana gelirse, kurulan faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan ilgili federal yürütme organının bölgesel organına;

işverenin poliçe sahibi olarak tescil ettiği yerde endüstriyel kazalara ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigorta için sigortacının yürütme organına (bundan böyle bir poliçe sahibi olarak işverenin tescili yerinde sigortacının yürütme organı olarak anılacaktır);

Kaza ona bağlı bir organizasyonda meydana gelirse ilgili federal yürütme organına.

Bir grup kazası, ciddi bir kaza veya ölümcül bir kaza durumunda, işveren (temsilcisi) ayrıca 24 saat içinde sendika örgütlerinin ilgili bölgesel birliğine kurulan forma uygun olarak bir bildirim göndermekle yükümlüdür.

Geminin kaptanı derhal, ancak kazadan en geç 24 saat sonra, işverene (armatör) bir yelkenli gemide meydana gelen bir kaza hakkında (departman (endüstri) bağlantısından bağımsız olarak) ve gemi yurtdışında yelken açıyorsa, Rusya Federasyonu'nun ilgili konsolosluğuna da bildirmelidir.

İşveren (armatör), bir grup kazası, ciddi bir kaza veya gemide ölümcül bir kaza raporu aldıktan sonra, belirlenen forma uygun olarak 24 saat içinde bir bildirim göndermekle yükümlüdür:

iş mevzuatına ve geminin tescil yerine iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organının bölgesel organına;

geminin tescil yerine ilgili savcılığa;

bir geminin nükleer santralinde veya nükleer malzemelerin, radyoaktif maddelerin ve atıkların taşınması sırasında bir kaza meydana gelirse, radyasyon güvenliği alanında nükleer enerji ve devlet denetimi alanında federal devlet denetimi yapmaya yetkili ilgili federal yürütme organlarına;

sendika örgütlerinin ilgili bölgesel birliğine;

işverenin poliçe sahibi olarak tescil ettiği yerde sigortacının yürütme organına;

Kaza ona bağlı bir organizasyonda meydana gelirse ilgili federal yürütme organına.

İşveren (temsilcisi), bu konuda bilgi aldıktan sonra üç takvim günü içinde, kurulan [formda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100164&field=134), iş mevzuatına ve normları içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organının ilgili bölgesel organına bir bildirim gönderir iş hukuku, sendika örgütlerinin bölgesel birliği ve kurulan devlet kontrolünü (denetim) uygulayan ilgili federal yürütme organının bölgesel organı faaliyet alanı, kaza bu organ tarafından kontrol edilen bir organizasyon veya tesiste, hem de poliçe sahibi olarak işverenin tescil yerinde sigortacının yürütme organına meydana geldiyse.

İşveren (temsilcisi), çalışanların akut hastalık (zehirlenme) vakalarını bildirir; bunun sonucunda, oluşumunun zararlı ve/veya tehlikeli üretim faktörlerinin etkisinden kaynaklandığını varsaymak için bir neden vardır, federal yürütme [organının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439931&date=28.03.2023&dst=100100&field=134) ilgili bölgesel organına federal devlet sıhhi ve epidemiyolojik gözetim.

Madde 229. Kazaları araştırmak için komisyon oluşumu prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Kazayı araştırmak için işveren (temsilcisi) derhal en az üç kişiden oluşan bir komisyon oluşturur. [Komisyon, bir işçi koruma uzmanı veya işverenin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100105&field=134) emri (emri), işverenin temsilcileri, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının temsilcileri veya çalışanların diğer yetkili temsilci organının temsilcilerini (eğer böyle bir temsilci organ varsa) ve bir işçi koruma komiserini (varsa) içerir. Komisyona işveren (temsilcisi) ve bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda, belirlenen faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan ilgili federal yürütme organının bir yetkilisi tarafından yönetilmektedir.

Bir kazayı (bir grup kazası dahil) araştırırken, bir veya daha fazla kurbanın ciddi sağlık yaralanmaları veya ölümcül bir kaza (grup kazası dahil) aldığı bir sonucu olarak, komisyon ayrıca bir devlet iş müfettişi, Rusya Federasyonu'nun işçi koruma alanında kurucu bir kuruluşunun yürütme otoritesinin temsilcilerini veya yerel bir yönetim organı (kararlaştırıldığı gibi), sendika örgütlerinin bölgesel birliğinin bir temsilcisi ve soruşturma yaparken sigortalı olan bu kazalar - sigortacının temsilcileri işverenin poliçe sahibi olarak tescil ettiği yerde yürütme organı. Komisyon genellikle, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütmeye yetkili federal yürütme organının bölgesel organının bir yetkilisi tarafından yönetilir.

Bu [Kod tarafından aksi belirtilmedikçe, komisyonun](#Par3239) bileşimi işverenin emriyle (sipariş) onaylanır. Kazanın meydana geldiği yerde (tesis) işçi koruma gerekliliklerine uyulmasından doğrudan sorumlu olan kişiler komisyona dahil değildir.

Belirtilen işveren (temsilcisi), mağdurun mütevelli heyeti ve bir medeni hukuk sözleşmesi de dahil olmak üzere kazanın soruşturulmasına dahil olabilecek bir iş koruma uzmanı, bireysel bir işverenin soruşturmasına katılır.

Başka bir işveren için işe gönderilen ve iş faaliyetlerine katılan bir kişinin karıştığı bir kaza, kaza geçiren işveren tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından soruşturulmaktadır. İşverenin temsilcisi bu Komisyona dahil edilir. Bu temsilcinin gelmemesi veya geç gelmemesi, soruşturmanın şartlarını değiştirmenin bir nedeni değildir.

Başka bir işverenin topraklarında çalışan bir kişi ile meydana gelen bir kaza, işverenin (temsilcisi), gerekirse işverenin (temsilcisi) katılımıyla, işverenin (temsilcisi) tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından soruşturulur. sahibi, sahibi, kullanır (kira dahil) ve diğer gerekçelerle.

Bir işveren adına (temsilcisi), belirlenen prosedüre uygun olarak belirlenen başka bir işverenin yerinde çalışan bir kişiyi içeren bir kaza, işveren tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından, işveren tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından araştırılır ve topraklarında gerçekleştirildiği işveren temsilcisinin zorunlu katılımı ile araştırılır.

Yarı zamanlı iş yaparken bir çalışanla meydana gelen bir kaza, yarı zamanlı iş yerinde araştırılır ve kaydedilir. Bu durumda, soruşturmayı yürüten işveren (temsilcisi), çalışanın yazılı onayı ile, işvereni mağdurun ana iş yerinde soruşturmanın sonuçları hakkında bilgilendirebilir.

Bir kaza, kaza veya bir araca başka bir hasar sonucu meydana gelen bir kazanın araştırılması, işveren (temsilcisi) tarafından bu maddenin birinci ve [ikinci](#Par3228) [bölümleri](#Par3227) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak oluşturulan bir komisyon tarafından yürütülür., belirlenen faaliyet alanında devlet kontrolü (denetim) uygulayan ilgili federal yürütme organı tarafından yürütülen araca kaza, kaza veya diğer hasarların soruşturulmasından kaynaklanan malzemelerin zorunlu kullanımı, soruşturma, soruşturma makamları ve araç sahibi.

Her mağdurun yanı sıra yasal temsilcisi veya diğer yetkili kişi, mağdurun aklına gelen bir kazanın soruşturmasına şahsen katılma hakkına sahiptir.

Mağdurun talebi üzerine veya mağdurun ölümü durumunda, mağdura bağımlı olan kişilerin veya kendisine yakın olan kişilerin talebi üzerine, yasal temsilcileri veya diğer yetkili kişiler de kazanın soruşturmasına katılabilir. Yasal bir temsilci veya başka bir yetkili temsilci soruşturmaya katılmazsa, işveren (temsilcisi) veya komisyon başkanı, yasal temsilcinin veya diğer yetkili temsilcinin talebi üzerine soruşturma materyallerini tanımakla yükümlüdür.

Kaza, nükleer tesislerde nükleer, radyasyon ve teknik güvenliği etkileyen çalışma bozukluklarının sonucuysa, komisyon ayrıca nükleer enerji kullanımı alanında federal devlet denetim işlevlerini yerine getiren federal yürütme organının bölgesel organının bir temsilcisini de içerir.

Endüstriyel güvenlik alanında kontrol ve denetim işlevlerini yerine getiren federal yürütme organının bölgesel organı tarafından kontrol edilen bir kuruluş veya tesiste meydana gelen bir kaza durumunda, komisyonun bileşimi ilgili bölgesel organın başkanı tarafından onaylanır. Komisyona bu organın bir temsilcisi başkanlık ediyor.

Beş veya daha fazla ölümü içeren bir grup kazası durumunda, komisyon ayrıca, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere ve Tüm Rusya Sendikalar Birliği'ne uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütmeye yetkili federal yürütme organının temsilcilerini de içerir. Komisyona, devlet iş müfettişliği başkanı - ilgili devlet çalışma müfettişliği veya yardımcısının baş devlet çalışma müfettişliği başkanı ve endüstriyel güvenlik alanında kontrol ve denetim işlevlerini yerine getiren federal yürütme organının bölgesel organı tarafından kontrol edilen bir kuruluş veya tesiste meydana gelen bir kazayı araştırırken, bu bölgesel organın başkanı tarafından yönetilmektedir.

Madde 229.1. Kaza soruşturması son tarihleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Bir veya daha fazla mağdurun küçük yaralanmalar aldığı bir kazanın (bir grup da dahil olmak üzere) soruşturulması, üç takvim günü içinde komisyon tarafından gerçekleştirilir. Bir veya daha fazla mağdurun ciddi sağlık yaralanmaları veya ölümcül bir kaza (grup kazası dahil) aldığı bir kazanın (grup kazası dahil) soruşturulması, komisyon tarafından 15 takvim günü içinde gerçekleştirilir.

İşverene zamanında bildirilmeyen veya mağdurun hemen iş için yetersiz kalmadığı bir kaza, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak araştırılır. mağdurun veya yetkili temsilcisinin talebi üzerine bu başvurunun alındığı tarihten itibaren bir ay içinde.

Kaza koşullarının ek bir soruşturmasının yapılması ve uygun tıbbi ve diğer raporların alınması gerekiyorsa, bu makalede belirtilen şartlar komisyon başkanı tarafından uzatılabilir, ancak 15 takvim gününden fazla olmayabilir. Uzman kuruluşlarda, soruşturma organlarında, soruşturma organlarında veya mahkemede koşullarını dikkate alma ihtiyacı nedeniyle belirlenen zaman dilimi içinde bir kazanın soruşturmasını tamamlamak mümkün değilse, kazanın soruşturmasını uzatma kararı bu kuruluşlarla veya organlarla mutabakata varılarak veya kararları dikkate alınarak yapılır.

Madde 229.2. Kazaları araştırmak için prosedür

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Her kazayı araştırırken, komisyon (bu [Kanun](#Par3280) tarafından öngörülen durumlarda, kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi) olayın görgü tanıklarını tanımlar ve sorgular, işgücü koruma gereksinimlerini ihlal eden kişiler, işverenden (temsilcisi) gerekli bilgileri alır ve mümkünse mağdurdan açıklamalar.

Komisyonun talebi üzerine (bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda, bir kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi), soruşturma için gerekli durumlarda, işveren, masrafları kendisine ait olmak üzere şunları sağlar:

teknik hesaplamalar yapmak, laboratuvar çalışmaları, testler ve diğer uzman çalışmaları yapmak ve bu amaçla uzman uzmanları çekmek;

kaza mahalli ve hasarlı nesnelerin fotoğraflanması ve/veya filme alınması, planların, eskizlerin, diyagramların hazırlanması ve kaza mahallinde bulunan video kameralardan, video kayıt cihazlarından ve diğer gözetim ve kontrol sistemlerinden elde edilen bilgilerin sağlanması;

kazanın soruşturulmasıyla ilgili faaliyetlerin doğrudan yürütülmesi için ulaşım, ofis alanı, iletişim ekipmanı ve kişisel koruyucu ekipman sağlanması.

Kaza soruşturma materyalleri şunları içerir:

Kazayı araştırmak ve kompozisyonunu (varsa) değişiklik yapmak için bir komisyon kurma emri (emir);

planlar, eskizler, diyagramlar, kaza [mahallinin incelenmesi için bir protokol](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100540&field=134) ve gerekirse fotoğraf ve video materyalleri;

işyerinin durumunu, tehlikeli ve (veya) zararlı üretim faktörlerinin varlığını karakterize eden belgeler;

iş güvenliği brifinglerinin kayıtlarından ve mağdurların emek koruma gereklilikleri hakkındaki bilgilerini test etmek için protokollerden alıntılar;

kaza ve yetkililerin görgü tanıkları ile görüşme [protokolleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100516&field=134), mağdurların açıklamaları;

uzman görüşleri, teknik hesaplamaların sonuçları, laboratuvar çalışmaları ve testler;

endüstriyel bir kaza ve [ciddiyetinin](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=52738&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) bir sonucu olarak devam eden sağlık yaralanmalarının niteliği hakkında bir [tıbbi rapor](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=53563&date=28.03.2023&dst=100017&field=134);

mağdurun alkol, narkotik veya diğer toksik zehirlenme (zehirlenme) durumunda olası varlığı hakkında bir tıbbi rapor, işverenin talebi üzerine verilen bir tıbbi kuruluşa kabul edildiğinde (temsilcisi);

kişisel koruyucu ekipmanların mağdura mevcut [düzenlemelere](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=85894&date=28.03.2023) uygun olarak verildiğini doğrulayan belgelerin kopyaları;

daha önce işverene verilen talimatlardan ve devlet çalışma müfettişleri ve belirlenen faaliyet alanında devlet denetim işlevlerini yerine getiren ilgili federal yürütme organının bölgesel organının yetkilileri tarafından soruşturma konusu ile ilgili olarak (kaza bu organ tarafından kontrol edilen bir organizasyon veya tesiste meydana gelmişse) ve sendika iş müfettişlerinin sunumlarından alıntılar belirlenen işgücü koruma gereksinimlerinin ihlallerini ortadan kaldırmak için;

kazanın soruşturma süresini uzatma kararı (varsa);

Komisyonun takdirine bağlı olarak diğer belgeler.

Soruşturma materyallerinin özel listesi, kazanın niteliğine ve koşullarına bağlı olarak komisyon başkanı tarafından belirlenir.

Toplanan soruşturma materyallerine dayanarak, komisyon (bu [Kanun](#Par3280) tarafından öngörülen durumlarda, kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi), kazanın koşullarını ve nedenlerini ve ayrıca iş koruma gereksinimlerini ihlal eden kişileri belirler, tespit edilen ihlalleri ortadan kaldırmak için öneriler geliştirir, kaza anında mağdurun eylemlerinin (eylemsizliği) olup olmadığını belirler. iş ilişkileri nedeniyle işveren veya iş faaliyetlerine katılım ile, gerekirse, hangi işverenin kazayı kaydettirdiğine, kazayı endüstriyel kaza veya üretimle ilgili olmayan bir kaza olarak nitelendirdiğine karar verir.

Belirlenen prosedüre uygun olarak ve komisyonun kararı ile araştırılırlar (bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda, kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi), belirli koşullara bağlı olarak, üretimle ilgili olmayan kazalar olarak nitelendirilebilir:

genel bir hastalık veya intihar nedeniyle ölüm, sırasıyla bir tıbbi kuruluş, soruşturma makamları veya mahkeme tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak teyit edilir;

tıbbi organizasyonun sonunda, tıbbi organizasyonun sonunda, teknik alkolleri, aromatik, narkotik ve diğer toksik maddeleri kullanan teknolojik sürecin ihlalleriyle ilgili olmayan mağdurun alkol, narkotik veya diğer toksik zehirlenmeleri (zehirlenmesi) olan tek nedeni olan ölüm veya sağlığa zarar vermek;

mağdur eylemler işlediğinde meydana gelen bir kaza (eylemsizlik) kolluk kuvvetleri tarafından ceza eylemi olarak nitelendirildi.

Endüstriyel kaza, sigortalı bir kişiye veya endüstriyel kazalara ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigortaya tabi başka bir kişiye meydana gelirse sigortalı bir olaydır.

Sigortalı bir kişi ile bir kazayı araştırırken, sigortalının ağır ihmalinin, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının veya çalışanların diğer yetkili temsilci organının (eğer böyle bir temsilci organı varsa), komisyonun (bu [Kanun](#Par3280) tarafından öngörülen durumlarda, bağımsız olarak araştıran devlet iş müfettişi kazayı) sigortalı suçluluk derecesini belirler bir yüzde.

Bazı sanayi ve kuruluşlardaki endüstriyel kazaların araştırılmasının özelliklerine ilişkin [düzenlemeler](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100018&field=134), belge biçimleri, endüstriyel kazaların araştırılması için gerekli olan ilgili [sınıflandırıcılar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100615&field=134), devlet politikası ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanır. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşü dikkate alınarak.

Madde 229.3. Devlet müfettişleri tarafından iş kazası incelenmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Gizli bir kaza tespit edilirse, devlet iş müfettişi kendi başına bir soruşturma yürütür.

Devlet Çalışma Müfettişi aşağıdaki durumlarda ek soruşturmalar yürütmektedir:

bir mağdurdan (yasal temsilcisi veya diğer yetkili temsilcisi), bir kaza sonucu ölen bakmakla yükümlü olunan bir kişi veya onunla yakından ilişkili veya onunla ilişkili olan bir kişiden (yasal temsilcisi veya diğer yetkili temsilcisi) şikayet, başvuru veya başka bir talep aldıktan sonra, kaza soruşturma komisyonunun sonuçlarıyla anlaşmazlıkları hakkında;

objektif olarak soruşturma prosedürünün ihlalini gösteren bilgi alırken.

Bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par3284) belirtilen koşulların ortaya çıktığı tarihten en geç beş yıl önce araştırılan kazalarla ilgili olarak ek bir soruşturma yürütülmektedir.

Kazayla ilgili ek bir soruşturma, bu bölümün gerekliliklerine uygun olarak devlet iş müfettişi tarafından yürütülür.

Bir sendika iş müfettişinin ve sigortacının yürütme organının bir temsilcisinin işverenin poliçe sahibi olarak tescil ettiği yerde katılımıyla ek bir soruşturma yürütülür.

Ek bir soruşturmanın sonuçlarına dayanarak, devlet iş müfettişi bir endüstriyel kaza [hakkında görüş](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100455&field=134) hazırlar ve işverenin (temsilcisinin) uyması zorunlu olan bir emir verir.

Devlet Çalışma Müfettişi, işvereni (temsilcisini), mevcut eylem ihlallerle birlikte verilirse veya kaza soruşturma materyallerine uymuyorsa, bir endüstriyel kaza hakkında yeni bir rapor hazırlamaya mecbur etme hakkına sahiptir. Bu durumda, önceki endüstriyel kaza raporu, işveren (temsilcisi) veya devlet iş müfettişi tarafından verilen bir karar temelinde geçersiz ilan edilir.

Madde 230. Kaza inceleme materyalleri hazırlama prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Endüstriyel kaza olarak nitelendirilen ve kurbanı, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401289&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) uygun olarak verilen [tıbbi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=53563&date=28.03.2023&dst=100017&field=134) bir sertifikaya uygun olarak devretme ihtiyacını içeren her kaza için, en az bir gün sakatlık veya mağdurun ölümü, Rusça veya Rusça olarak eşit yasal güce sahip iki nüsha halinde belirlenen forma göre bir endüstriyel kaza raporu hazırlanır. ve Rusya Federasyonu'nun bir parçası olan Cumhuriyet'in resmi dili.

İş yerinde bir grup kazası durumunda, her mağdur için ayrı ayrı bir iş kazası raporu hazırlanır.

Bir endüstriyel kaza durumunda, iş kazası raporunun ek bir kopyası sigortalı kişi ile birlikte hazırlanır.

Bir endüstriyel kaza raporu, kazanın koşullarını ve nedenlerini detaylandırmalı ve ayrıca iş koruma gerekliliklerini ve (veya) ilgili faaliyet alanında güvenlik gerekliliklerini belirleyen diğer federal yasa ve düzenlemeleri ihlal eden kişileri belirtmelidir. Sigortalı kişinin büyük ölçüde ihmalkar olduğu tespit edilirse, bu da sağlığına neden olan zararın ortaya çıkmasına veya zararının artmasına katkıda bulunursa, eylem, sigortalı kişinin suçluluk derecesini bir endüstriyel kazanın soruşturması sonucunda belirlenen bir yüzde olarak gösterir.

Soruşturma tamamlandıktan sonra, endüstriyel kaza raporu, soruşturmayı yürüten tüm kişiler tarafından imzalanır, işveren (temsilcisi) tarafından onaylanır ve damgalanır (damgalanmışsa).

İşveren (temsilcisi), bir endüstriyel kaza soruşturmasının tamamlanmasından sonraki üç takvim günü içinde, kendisi tarafından onaylanan endüstriyel kaza raporunun bir kopyasını mağdura (yasal temsilcisi veya diğer yetkili temsilcisi) ve ölümcül bir endüstriyel kaza durumunda, ölen kişiye veya kendisiyle yakından ilişkili veya ilişkili olan kişilere (yasal mülkleri) temsilcisi veya diğer yetkili kişilere), istek üzerine. Kaza raporunu belirtilen süre içinde kişisel olarak aktarmak mümkün değilse, işveren, eylemi mağdurun kayıt yerine (yasal temsilcisi veya diğer yetkili temsilcisi) kayıtlı posta yoluyla, şahsen muhataplara teslim bildirimi ve eklerin bir listesi ile gönderme hakkına sahiptir. Bu kanunun ikinci kopyası, soruşturma materyalleri ile birlikte, komisyonun kararı ile bu endüstriyel kazayı kaydeden işveren (temsilcisi) tarafından 45 yıl boyunca tutulmuştur. Sigortalı olaylar durumunda, işveren (temsilcisi), endüstriyel kaza raporunun üçüncü bir kopyasını ve soruşturma materyallerinin bir kopyasını, endüstriyel kaza soruşturmasının tamamlanmasından sonraki üç takvim günü içinde işverenin poliçe sahibi olarak tescil ettiği yerde sigortacının yürütme organına gönderir.

Başka bir işverene çalışmak üzere gönderilen ve üretim faaliyetlerine katılan bir kişi ile meydana gelen bir endüstriyel kaza durumunda (bu [Kanunun 229. maddesinin beşinci bölümü](#Par3231)), kaza geçiren işveren (temsilcisi) kaza [raporunun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100181&field=134) bir kopyasını ve mağdurun ana iş yerine soruşturma materyallerinin kopyalarını gönderir (çalışma, hizmet).

Grup kazası, ciddi bir kaza veya ölümcül bir kaza da dahil olmak üzere üretimle ilgili olmayan bir kaza olarak nitelendirilen bir kazanın soruşturulmasının sonuçlarına dayanarak, komisyon (bu [Kanun](#Par3280) tarafından öngörülen durumlarda, kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi), soruşturmayı yürüten tüm kişiler tarafından imzalanan zorla eşit yasal olan iki kopya halinde belirlenen [forma](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100353&field=134) uygun olarak ilgili kaza hakkında bir soruşturma raporu hazırlar.

Bir endüstriyel kazanın soruşturulmasının sonuçları, işveren (temsilcisi) tarafından, endüstriyel kazaları önlemeye yönelik önlemler almak için birincil sendika örgütünün seçilmiş organının veya çalışanların diğer yetkili temsilci organının (böyle bir temsilci organ varsa) katılımıyla değerlendirilir.

Madde 230.1. İş kazalarını kaydetme ve kaydetme prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100027&field=134) uygun olarak kaydedilen her endüstriyel kaza, komisyonun kararına uygun olarak (bu [Kanun](#Par3280) tarafından öngörülen durumlarda, bağımsız olarak bir endüstriyel kazayı araştıran bir devlet iş müfettişi tarafından) işveren (temsilcisi) tarafından tescil edilir, belirlenen [forma](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100590&field=134) uygun olarak endüstriyel kazalar siciline kaydeder.

[Bir grup endüstriyel kaza, ciddi bir endüstriyel kaza, ölümcül bir endüstriyel kaza soruşturması hakkındaki raporun bir kopyası, her mağdur için endüstriyel kaza raporlarının kopyaları da dahil olmak üzere soruşturma materyallerinin kopyaları ile birlikte, komisyon başkanı tarafından (bu [Kanun](#Par3280) tarafından öngörülen durumlarda, kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi tarafından) işverene sunulduktan sonraki üç takvim günü içinde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100181&field=134) [savcılığa gönderilir. hangi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100353&field=134) kaza bildirildi. Bu kanunun ikinci kopyası, soruşturma materyalleri ile birlikte, komisyonun kararı ile bu endüstriyel kazayı kaydeden işveren (temsilcisi) tarafından 45 yıl boyunca tutulmuştur. Bu kanunun kopyaları, soruşturma materyallerinin kopyaları ile birlikte, Devlet Çalışma Müfettişliğine ve belirlenen faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) kullanan ilgili federal yürütme organının bölgesel organına gönderilir - bu organ tarafından kontrol edilen kuruluşlarda veya tesislerde meydana gelen endüstriyel kazalar için ve sigortalı bir olay durumunda, işverenin bir politika olarak tescil edildiği yerdeki sigortacının yürütme organına da tutucu.

Endüstriyel kazaların soruşturulmasına ilişkin eylemlerin kopyaları (grup kazaları dahil), bunun sonucunda bir veya daha fazla mağdurun ciddi sağlık yaralanmaları veya işyerinde kazalar (grup kazaları dahil) ölümcül bir sonuçla birlikte, her mağdur için bir endüstriyel kaza ile ilgili fiillerin kopyaları, komisyon başkanı tarafından gönderilir (bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda, bir endüstriyel kazayı bağımsız olarak araştıran bir devlet iş müfettişi tarafından) federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal organ yürütme yetkisine iş mevzuatı ve işçi koruma alanında Rusya Federasyonu kurucu kuruluşun yürütme otoritesine iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum ve Rusya Federasyonu'nda mesleki yaralanmaların durumunu ve nedenlerini analiz etmek ve önlenmesi için öneriler geliştirmek için sendika örgütlerinin ilgili bölgesel dernek.

Mağdurun geçici sakatlık döneminin sonunda, işveren (temsilcisi) Devlet Çalışma Müfettişliğine ve gerekirse, kazanın bildirildiği yerleşik faaliyet alanında devlet kontrolünü (denetim) uygulayan ilgili federal yürütme organının toprak organına göndermekle yükümlüdür, endüstriyel kazanın sonuçları ve endüstriyel kazaları önlemek için alınan önlemler hakkında belirlenen [forma](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&date=28.03.2023&dst=100568&field=134) uygun bir rapor.

Madde 231. Kazaların soruşturulması, kaydedilmesi ve kaydedilmesi ile ilgili anlaşmazlıkların değerlendirilmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Kazaların soruşturulması, kaydedilmesi ve kaydedilmesi, işverenin (temsilcisi) tarafından kazanın tanınmaması, kazayı araştırmayı reddetmesi ve uygun bir eylem, mağdurun anlaşmazlığı (yasal temsilcisi veya diğer yetkili temsilcisi) ve ölümcül kazalar durumunda, bir kaza sonucu ölen kişiye bağımlı olan kişiler veya kendisiyle veya mülkleriyle yakından ilişkili olan kişiler (yasal temsilci veya diğer yetkili kişi), kaza raporunun içeriği ile [iş mevzuatı ve iş hukuku normları ve kararları mahkemeye temyiz edilebilir toprak organları, içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum üzerinde federal devlet kontrolü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organı tarafından kabul.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=27&field=134) Bu durumlarda, şikayette bulunmak, işverenin (temsilcisi) devlet iş müfettişinin kararlarına uymamasının bir nedeni değildir.

Kısım XI. MALİ SORUMLULUK

İŞ SÖZLEŞMESİ TARAFLARI

Alt-Bölüm 37 GENEL HÜKÜMLER

Madde 232. Bir tarafın iş sözleşmesine karşı tarafın bu sözleşmenin diğer tarafına verdiği zararı telafi etme yükümlülüğü

Karşı tarafa zarar veren bir iş sözleşmesine taraf (işveren veya çalışan) bu zararı bu Kanun ve diğer federal yasalara uygun olarak telafi edecektir.

Bir iş sözleşmesi veya buna bağlı yazılı anlaşmalar, tarafların bu sözleşmeye ilişkin maddi yükümlülüğünü belirtebilir. Aynı zamanda, işverenin çalışana karşı sözleşmeden doğan sorumluluğu daha düşük olamaz ve çalışanın işverene, bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından sağlanandan daha yüksek olamaz.

Hasar verildikten sonra bir iş sözleşmesinin feshi, bu sözleşmeye taraf bir tarafı bu Kanun veya diğer federal yasalar kapsamındaki sorumluluktan muaf tutmaz..

Madde 233. Bir tarafın iş sözleşmesine yükümlülüğünün başlaması için koşullar

Bir tarafın iş sözleşmesine karşı maddi sorumluluğu, bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, suçlu yasadışı davranışının (eylemler veya ihmaller) bir sonucu olarak bu sözleşmenin diğer tarafına verdiği zarardan kaynaklanmaktadır.

İş sözleşmesinin her bir tarafı, ona verilen hasar miktarını kanıtlamakla yükümlüdür.

Alt-Bölüm 38 MALİ SORUMLULUK

İŞVERENDEN ÇALIŞANA

Madde 234. İşverenin, çalışma fırsatının yasadışı olarak yoksun bırakılmasının bir sonucu olarak ortaya çıkan maddi zararı telafi etme yükümlülüğü

İşveren, çalışma fırsatının yasadışı olarak yoksun bırakılması durumunda, çalışana almadığı kazançları geri ödemekle yükümlüdür. Böyle bir yükümlülük, özellikle, aşağıdakilerin sonucu olarak kazançlar alınmazsa ortaya çıkar:

bir çalışanın işten çıkarılması, işten çıkarılması veya başka bir işe devredilmesi;

işverenin, işçiyi önceki işinden eski haline getirmek için iş uyuşmazlığı inceleme organının veya devlet yasal iş müfettişinin kararının geç yürütülmesini reddetmesi;

işverenin bir çalışana bir istihdam kayıt defteri verilmesi, işgücü faaliyeti hakkında bilgi vermesi (bu Kanunun [66.1. Maddesi](#Par1109)), çalışma kitabına girmesi, işgücü faaliyeti hakkında bilgi vermede, çalışanın işten çıkarılmasının nedeninin yanlış veya yasadışı bir formülasyonu;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

paragraf artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101179&field=134).

Madde 235. İşverenin çalışanın mülküne verilen zararlar için mali sorumluluğu

Çalışanın mülküne zarar veren işveren, bu hasarı tam olarak telafi eder. Hasar miktarı, hasar tazminatı gününde bölgede yürürlükte olan piyasa fiyatlarında hesaplanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanın rızası ile hasar ayni olarak telafi edilebilir.

Çalışanın hasar tazminatı başvurusu işverene gönderilir. İşveren, başvuruyu dikkate almak ve alındığı tarihten itibaren on gün içinde uygun bir karar vermekle yükümlüdür. Bir çalışan işverenin kararına katılmazsa veya öngörülen süre içinde bir yanıt almazsa, çalışanın mahkemeye gitme hakkı vardır.

Madde 236. İşverenin, çalışana bağlı ücretlerin ve diğer ödemelerin ödenmesindeki gecikme sorumluluğu

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 272-FZ)

İşveren, ücret, tatil ücreti, işten çıkarılma ödemeleri ve (veya) çalışan nedeniyle diğer ödemeler için belirlenen son tarihi ihlal ederse, işveren, Rusya Federasyonu Merkez Bankası'nın mevcut [anahtar oranının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&date=28.03.2023&dst=100163&field=134) yüz ellili birinden daha düşük olmayan bir miktarda faizle (parasal tazminat) ödemekle yükümlüdür. gerçek ödeme tarihine kadar. Ücretlerin ve (veya) çalışana ödenmesi gereken diğer ödemelerin zamanında eksik olması durumunda, faiz tutarı (parasal tazminat), zamanında ödenmeyen tutarlardan hesaplanır (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 236. Maddesi).

Bir çalışana ödenen parasal tazminat miktarı toplu sözleşme, yerel bir düzenleyici eylem veya bir iş sözleşmesi ile artırılabilir. Bu parasal tazminatı ödeme yükümlülüğü, işverenin hatalı olup olmadığına bakılmaksızın ortaya çıkar.

Madde 237. Bir çalışana verilen ahlaki zararın tazminatı

İşverenin yasadışı eylemleri veya ihmalleri nedeniyle bir çalışanın neden olduğu ahlaki zarar, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile belirlenen miktarlarda çalışana nakit olarak tazmin edilir..

Bir anlaşmazlık durumunda, çalışanın ahlaki zarar görmesi ve tazminat tutarı, tazmin edilecek maddi hasara bakılmaksızın mahkeme tarafından belirlenir.

Alt-Bölüm 39 ÇALIŞAN SORUMLULUĞU

Madde 238. İşverene verilen zararlar için çalışan sorumluluğu

Çalışan, işverene kendisine verilen [doğrudan fiili zararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=105264&date=28.03.2023&dst=100038&field=134) telafi etmekle yükümlüdür. Kayıp gelir (kar kaybı) çalışandan toparlanmaya tabi değildir.

Doğrudan fiili hasar, işverenin nakit malında gerçek bir azalma veya söz konusu mülkün durumunda bir bozulma (işveren bu mülkün güvenliğinden sorumluysa, işveren tarafından tutulan üçüncü taraf mülkleri dahil) ve ayrıca işverenin maliyetleri veya aşırı ödemeler yapma ihtiyacı anlamına gelir. çalışanın üçüncü şahıslara verdiği zararı tazmin etmek.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Üçüncü bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101186&field=134).

Madde 239. Çalışanın mali yükümlülüğünü dışlayan durumlar

Mücbir sebeplerden kaynaklanan hasar durumlarında bir çalışanın mali sorumluluğu hariç tutulur, [normal ekonomik risk](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=105264&date=28.03.2023&dst=100015&field=134), acil durum veya gerekli savunma, veya işveren tarafından çalışana emanet edilen mülkün depolanması için uygun koşulları sağlayamaması.

Madde 240. İşverenin bir çalışandan gelen zararları geri almayı reddetme hakkı

İşveren, hasarın neden olduğu belirli koşulları dikkate alarak, suçlu çalışandan kurtarmayı tamamen veya kısmen reddetme hakkına sahiptir. Kuruluşun mülkünün sahibi, federal yasalar, Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri ve kuruluşun kurucu belgeleri tarafından öngörülen durumlarda işverenin bu hakkını sınırlayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 241. Çalışan sorumluluk sınırları

Verilen hasar için, çalışan, bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, ortalama aylık kazancı sınırları dahilinde mali olarak yükümlüdür.

Madde 242. Çalışanın tam mali sorumluluğu

Çalışanın tam mali sorumluluğu, işverene verilen [doğrudan fiili hasarı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=105264&date=28.03.2023&dst=100038&field=134) tam olarak telafi etme yükümlülüğüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Verilen hasarın tamamı için mali sorumluluk, bir çalışana yalnızca bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından öngörülen durumlarda uygulanabilir..

On sekiz yaşın altındaki çalışanlar, yalnızca kasıtlı hasarlardan, alkol, uyuşturucu veya diğer toksik zehirlenmelerden kaynaklanan hasarlar ve ayrıca bir suçun veya idari bir suçun işlenmesi sonucu ortaya çıkan hasarlar için tam mali sorumluluk taşırlar.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101190&field=134) [Federal Kanunlar, 27 Kasım 2017 tarihli 359-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283514&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) sayılı)

Madde 243. Maddi Sorumluluk Sözleşmeleri

Çalışan, aşağıdaki durumlarda meydana gelen hasarın tamamı için sorumludur:

1) Bu Kanun veya diğer federal yasalara uygun olarak, çalışan görevlerini yerine getirirken işverene verilen zararlardan tamamen sorumlu olduğunda;

2) özel bir yazılı anlaşma temelinde kendisine emanet edilen veya bir kerelik bir belge kapsamında aldığı değerli eşyaların eksikliği;

3) kasıtlı hasar;

4) alkol, uyuşturucu veya diğer toksik maddelerin etkisi altındayken hasara neden olmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

5) mahkeme kararı ile kurulan bir çalışanın cezai eylemleri sonucunda hasara neden olmak;

6) ilgili devlet organı tarafından kurulursa, idari bir suçun sonucu olarak hasara neden olmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 27 Temmuz 2017, No 359-FZ)

7) Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen durumlarda yasa (devlet, resmi, ticari veya diğer) tarafından korunan bir [sır](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980&date=28.03.2023) oluşturan bilgilerin açıklanması;

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101194&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 03.08.2018 tarihli 315-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304095&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) sayılı

8) çalışan görevlerini yerine getirirken hasara neden olmaz.

İşverene verilen zarardan tam olarak mali sorumluluk, örgütün başkan yardımcıları ve baş muhasebeci ile yapılan bir iş sözleşmesi ile kurulabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 244. Çalışanların tam sorumluluğuna ilişkin yazılı anlaşmalar

Tam bireysel veya toplu (ekip) yükümlülüğü (bu [Kanunun 243. Maddesinin birinci bölümünün 2. paragrafı](#Par3399)), yani çalışanlara emanet edilen mülk sıkıntısı nedeniyle işverene tazminat üzerine yazılı anlaşmalar, on sekiz yaşına ulaşmış ve doğrudan hizmet veren veya parasal, envanter veya diğer mülkleri kullanan çalışanlarla sonuçlanabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu anlaşmaların yapılabileceği işlerin ve çalışan kategorilerinin listeleri ve bu sözleşmeler için standart formlar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=39606&date=28.03.2023) onaylanmıştır.

Madde 245. Hasara neden olmak için toplu (tugay) mali sorumluluk

Çalışanlar, depolama, işleme, satış (tatil), nakliye, kullanım veya kendilerine aktarılan değerli eşyaların diğer kullanımıyla ilgili belirli iş türlerini ortaklaşa gerçekleştirdiklerinde, her çalışanın hasara neden olma sorumluluğunu tasvir etmek ve onunla tam bir tazminat sözleşmesi imzalamak mümkün olmadığında, toplu (ekip) mali sorumluluk getirilebilir.

İşveren ile ekibin (ekibin) tüm üyeleri arasında hasara neden olmak için toplu (ekip) yükümlülüğü konusunda yazılı bir anlaşma imzalanır.

Toplu (tugay) sorumluluk anlaşması uyarınca, değerler, eksikliklerinden tamamen sorumlu olan önceden belirlenmiş bir grup kişiye emanet edilir. Sorumluluktan muaf olmak için, ekibin (takım) bir üyesi suçlu olmadığını kanıtlamalıdır.

Hasar için gönüllü tazminat durumunda, her ekip üyesinin (takımın) suçluluk derecesi, ekibin (ekibin) tüm üyeleri ile işveren arasındaki anlaşma ile belirlenir. Mahkemede hasarı geri kazanırken, ekibin (takım) her bir üyesinin suçluluk derecesi mahkeme tarafından belirlenir.

Madde 246. Verilen hasar miktarının belirlenmesi

Mülkiyet kaybedildiğinde ve hasar gördüğünde işverene verilen hasar miktarı, hasarın meydana geldiği gün bölgede yürürlükte olan piyasa fiyatları temelinde hesaplanan fiili kayıplarla belirlenir, ancak bu mülkün amortisman derecesini dikkate alarak muhasebe verilerine göre mülkün değerinden daha düşük değildir.

Federal yasa, işverene hırsızlık, kasıtlı hasar, eksiklik veya belirli mülk türlerinin kaybı ve diğer değerli eşyaların yanı sıra, gerçek hasar miktarının nominal miktarını aştığı durumlarda işverene telafi edilecek hasar miktarını belirlemek için özel bir prosedür oluşturabilir.

Madde 247. İşverenin kendisine verilen hasar miktarını ve oluşma nedenini belirleme yükümlülüğü

Belirli çalışanların verdiği zararın tazminatı konusunda bir karar vermeden önce, işveren, neden olduğu hasar miktarını ve oluşma nedenlerini belirlemek için bir inceleme yapmalıdır. Böyle bir denetim yapmak için işveren, ilgili uzmanların katılımıyla bir komisyon oluşturma hakkına sahiptir.

Hasarın nedenini belirlemek için çalışandan yazılı bir açıklama talep etmek zorunludur. Çalışan bu açıklamayı reddeder veya reddederse, uygun bir eylem hazırlanır.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir çalışan ve (veya) temsilcisi, tüm denetim materyallerini inceleme ve bu Kurallar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak itiraz etme hakkına sahiptir.

Madde 248. Hasarı geri kazanma prosedürü

İşveren, suçlu çalışandan verilen hasar miktarını geri alır., ortalama aylık kazancı aşmayan, işverenin emriyle. Sipariş, işverenin çalışanın neden olduğu hasar miktarının nihai tespiti tarihinden itibaren en geç bir ay içinde yapılabilir.

Ay süresi dolduysa veya çalışan, işverene verilen zararı gönüllü olarak telafi etmeyi kabul etmiyorsa ve çalışandan geri kazanılmasına neden olan hasar miktarı ortalama aylık kazancını aşarsa, ceza sadece mahkeme tarafından yapılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, hasarın geri kazanılması için belirlenen prosedüre uymazsa, çalışan işverenin eylemlerini mahkemeye itiraz etme hakkına sahiptir.

Bir işverene zarar vermekten sorumlu olan bir çalışan, gönüllü olarak onu tamamen veya kısmen tazmin edebilir. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşma ile, hasar tazminatı taksitle ödenebilir. Bu durumda, çalışan işverene, belirli ödeme koşullarını belirterek, hasar tazminatı için yazılı bir yükümlülük sunar. Zararı gönüllü olarak telafi etmek için yazılı bir taahhütte bulunan, ancak belirtilen zararı telafi etmeyi reddeden bir çalışanın işten çıkarılması durumunda, ödenmemiş borç mahkemede tahsil edilir.

İşverenin rızasıyla, bir çalışan, neden olduğu zararı telafi etmek için eşdeğer mülkü devredebilir veya hasarlı mülkü onarabilir.

Hasar tazminatı, çalışanın işverene zarar veren eylemler veya ihmaller için disiplin, idari veya cezai sorumluluğa tabi olup olmadığına bakılmaksızın yapılır.

Madde 249. Çalışan eğitim maliyetlerinin geri ödenmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren pahasına iş sözleşmesi veya eğitim sözleşmesi tarafından öngörülen sürenin sona ermesinden önce geçerli nedenler olmaksızın işten çıkarılma durumunda, çalışan, iş sözleşmesi veya eğitim sözleşmesi tarafından aksi belirtilmedikçe, mezuniyetten sonra fiilen çalışılan zamanla orantılı olarak hesaplanan eğitimi için işverenin katlandığı masrafları geri ödemekle yükümlüdür.

Madde 250. İş uyuşmazlığı çözüm organı tarafından bir çalışandan kurtarılacak hasar miktarının azaltılması

İş uyuşmazlığı inceleme organı, suçluluk derecesini ve şeklini, çalışanın mali durumunu ve diğer koşullarını dikkate alarak, çalışandan geri kazanılacak hasar miktarını azaltabilir.

Hasar paralı asker amacıyla işlenen bir suçtan kaynaklanıyorsa, bir çalışandan geri alınacak hasar miktarı azaltılmaz..

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Kısım XII. BELİRLİ ÇALIŞAN KATEGORİLERİ IÇİN EMEĞİN YASAL DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Alt-Bölüm 40 GENEL HÜKÜMLER

Madde 251. Emek yönetmeliğinin özellikleri

İş yönetmeliğinin özellikleri, aynı konularda genel kuralların uygulanmasını kısmen sınırlayan veya belirli çalışan kategorileri için ek kurallar sağlayan normlardır.

Madde 252. İş yönetmeliğinin özelliklerini belirlemek için gerekçeler ve prosedür

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşin niteliği ve koşulları, vücudun psikofizyolojik özellikleri, doğal ve iklim koşulları, aile sorumlulukları ve diğer gerekçelerle bağlantılı olarak emek düzenlemesinin özellikleri, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları ve yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenir. Aynı zamanda, çalışanlar için garanti düzeyinde bir düşüş, haklarının kısıtlanması, disiplin ve (veya) maddi yükümlülüğünde bir artış gerektiren emek düzenlemesinin özellikleri, münhasıran bu Kanun tarafından veya durumlarda ve öngörülen şekilde oluşturulabilir.

Ekonomik sektörde özel önlemler alırken, Rusya Federasyonu Hükümeti, bireysel kuruluşlarda, yapısal birimlerinde ve bireysel üretim tesislerinde, iş ilişkilerinin yasal düzenlemesinin [özelliklerini belirleme](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423871&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) hakkına sahiptir. Belirlenen çalışma saatleri dışında insanları işe alma prosedürü ve koşulları dahil olmak üzere, gece, hafta sonları ve çalışma dışı tatiller ve yıllık ücretli tatiller sağlamak.

(ikinci bölüm 14.07.2022 tarihli 273-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Kırsal alanlarda çalışan kadınların durumunu iyileştirmeye yönelik önlemler için bkz. 01.11.1990 sayılı RSFSR Yüksek [Konseyi Kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&date=28.03.2023&dst=100004&field=134) 298/3-1. |  |

Alt-Bölüm 41 AİLE SORUMLULUĞU OLAN KİŞİLERİN VE KADINLARIN ÇALIŞMASI ÖZELLİKLERİ

Madde 253. Bazı işlerde kadınların sağlığını sağlamak

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2021, No 311-FZ)

Kadın sağlığı, işlerinin zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarına sahip işlerde ve yeraltı işlerinde (fiziksel olmayan işler, sıhhi ve ev işleri, eğitim ve stajlar hariç) kullanımını kısıtlayarak korunmaktadır.

Kadın emeğinin, kendileri için izin verilen maksimum [standartları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) aşan ağırlıkları elle kaldırma ve hareket ettirmeyi içeren işlerde kullanımı ile sınırlıdır.

Kadın emeğinin kullanımını kısıtlayan zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarına sahip endüstrilerin, işlerin ve pozisyonların [listeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) ve ağırlıkları manuel olarak kaldırırken ve hareket ettirirken kadınlar için izin verilen maksimum yük standartları, Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, devlet politikasını ve çalışma alanındaki düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanır.

Madde 254. Hamile kadınların ve 18 aylıktan küçük çocuklu kadınların diğer işlerine transfer

(1) Sağlık raporuna göre ve hamile kadınların talebi üzerine üretim normları, hizmet normları düşürmeli veya bu hamile kadınları, önceki işlerinden elde ettikleri ortalama kazançlarını korurken, olumsuz üretim faktörlerinin etkisini içermeyen başka bir işe tayin etmelidir.

Hamile bir kadına, olumsuz üretim faktörlerinin etkisini ortadan kaldıran başka bir iş verilene kadar, bunun sonucunda kaybedilen tüm çalışma günleri için işveren pahasına ortalama kazanç korunarak hamile kadın çalıştırılmamalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

(2) sağlık kuruluşlarında zorunlu dispanser muayenesinden geçerken iş yerinde ortalama maaşı olduğu gibi tutulmalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

Ayrıca işveren, bir buçuk yaşından küçük çocuğu olan kadınların talebi üzerine, önceki işlerini yapmaları mümkün değilse, talepleri halinde, çocuk bir buçuk yaşına gelene kadar başka bir işe tayin edebilir, yapılan iş için maaşı, önceki işteki ortalama kazançtan daha düşük olamaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 255. Annelik izni

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 70. Maddesi uyarınca, kadınlara, sağlık raporu üzerine hamilelik ve doğum izni verilir: doğumdan önce 84 takvim günü kadar (çoğul gebelik durumunda - 70 takvim günü), doğumdan sonra - 86 takvim günü kadar (zor geçen doğum durumunda - 110 takvim günü, iki veya daha fazla çocuğun doğumuyla - 110 takvim günü), ve federal yasalarla belirlenen miktarda devlet sosyal sigorta yardımlarının ödenmesi yapılacaktır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Hamilelik ve doğum izni toplam olarak hesaplanır ve kadına doğumdan önce fiilen kullandığı gün sayısına bakılmaksızın tamamen verilir.

Madde 256. Çocuk bakımı izni

Bir kadının talebi üzerine, çocuk üç yaşına gelene kadar çocuk bakım izni verilir. Bu tatil sırasında devlet sosyal sigorta [yardımlarının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&date=28.03.2023&dst=100027&field=134) ödenmesine ilişkin prosedür ve şartlar federal yasalarla belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çocuk bakım izni, çocuğun babası, büyükannesi, büyükbabası, diğer akrabası veya çocuğu gerçekten bakan vasi tarafından da kısmen veya tamamen kullanılabilir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 256. Maddesi).

Bir kadının veya yukarıdaki kişilerin talebi üzerine, çocuk bakım izni döneminde, devlet sosyal sigorta yardımlarını alma hakkını koruyarak yarı zamanlı veya evde çalışabilirler.

Çocuk bakım izni süresi boyunca, çalışanın iş yerini (pozisyonu) korunacaktır.

Çocuk bakım izninin süresi, genel ve sürekli iş deneyimi süresine, ayrıca da uzmanlıktaki hizmet süresine dahil edilecektir (süre öncesi emeklilik sigortası tayin edilmesi durumları hariç).

(rev. 30 Haziran 2006 [tarihli 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101213&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 21 Temmuz 2014 tarihli 216-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201405&date=28.03.2023&dst=100650&field=134) sayılı

Madde 257. Çocuğu evlat edinmiş çalışanlar için tatiller

Bir çocuğu evlatlığa alan çalışanlara, evlat edinme tarihinden itibaren evlat edinilen çocuğun doğum tarihinden itibaren 70 takvim günü, iki veya daha fazla çocuğu aynı anda evlatlığa alma durumunda onların doğum tarihinden 110 takvim günü sonuna kadar izin verilir.

Bir çocuğu (çocukları) evlatlığa alan çalışanların talebi üzerine, üç yaşına gelene kadar çocuk bakım izni verilir.

Bir çocuğun (çocukların) her iki eş tarafından evlat edinilmesi durumunda, bu izinler eşlerden birine kendi takdirine bağlı olarak verilir.

Çocuğu evlat edinen kadınlara, isterlerse, bu maddenin [birinci fıkrasında](#Par3515) belirtilen izin yerine, çocuğun evlat edinildiği tarihten 70 takvim gününün sona ermesine kadar geçen süre için doğum izni verilir ve aynı anda iki veya daha fazla çocuk evlat edinilirse, doğum tarihinden itibaren 110 takvim günü.

Evlat edinme gizliliğinin korunmasını sağlayan bu tatillerin verilmesi [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=199420&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur.

Madde 258. Solunum molaları

Bir buçuk yaşından küçük çocukları olan çalışan kadınlara, dinlenme ve çocuk besleme molalarına ek olarak, çocuğu (çocukları) emzirmek için en az üç saatte bir, her biri en az 30'ar dakikalık ek emzirme molaları verilir (Rusya Federasyonu İş Kanunu Madde 258).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışan bir kadının bir buçuk yaşından küçük iki veya daha fazla çocuğu varsa, emzirme molasının süresi en az bir saat belirlenir.

Kadının talebi üzerine, dinlenme ve beslenme molasına çocuğu (çocukları) beslemek için emzirme molalar eklenir veya özet bir biçimde iş gününün hem başlangıcına hem de iş gününün (iş vardiyasının) sonuna aktarılır ve ilgili olarak işgünü (iş vardiyası) azaltılır.

Çocuğu (çocukları) beslenmesi için verilen molalar çalışma saatlerine dahildir ve ortalama kazanç miktarında ödenir.

Madde 259. İş gezileri, fazla mesai, gece çalışması, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde gönderildiğinde hamile kadınlar ve aile sorumlulukları olan kişiler için garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 259. Maddesine göre, hamile kadınlar için iş gezileri, fazla mesai, gece çalışması, hafta sonları ve tatillerde çalıştırmak yasaktır.

Üç yaşından küçük çocukları olan kadınların iş gezilerine gönderilmesi, fazla mesai, gece çalışması, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde bulunmaları ancak bu kadınların yazılı muvafakatleri ile ve sağlık raporuna göre yasaklanmadığı sürece mümkündür. Aynı zamanda, üç yaşından küçük çocukları olan kadınlara, bir iş gezisine gönderilmeyi reddetme, fazla mesai yapma, gece çalışma, hafta sonları ve tatillerde hakları yazılı olarak bildirilmelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Bölüm 3 Madde 259 (rev. 07.10.2022 tarihli 376-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100016&field=134)) 21 Eylül 2022'den beri ortaya çıkan yasal ilişkiler için [geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100037&field=134). |  |

Bu [makalenin ikinci bölümünde](#Par3533) sağlanan garantiler, engelli çocuklu çalışanlara da verilmektedir., federal yasalar ve Rusya Federasyonu"nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikasına uygun olarak ailelerinin hasta üyelerine bakan çalışanlar, eşsiz on dört yaşın altındaki çocukları yetiştiren anneler ve babalar, bu yaştaki çocukların velileri, ve on dört yaşın altındaki çocuğu olan bir ebeveyn, içinde diğerinin ebeveyn üzerinde çalıştığı durumda rotasyonel temeli, seferberlik için askerlik hizmeti için çağrılır veya 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal Kanunun [38. maddesinin 7.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) fıkrası uyarınca imzalanan bir sözleşme uyarınca askerlik hizmetinden geçiyor veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım için bir sözleşme imzaladı veya on sekiz yaşın altındaki üç veya daha fazla çocuğu olan çalışanların yanı sıra Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım için bir sözleşme imzaladı, en küçüğüne 14 yaşında bir çocuğa ulaşmadan önce.

(rev. 19 Kasım 2021 Tarihli [372-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı Federal Kanunlar, 07.10.2022 Tarihli [376-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100016&field=134) sayılı

Madde 260. Yıllık ücretli tatiller verme sırasını belirlerken hamilelik ve doğumla bağlantılı kadınlar için garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Doğum izninden önce veya hemen sonra veya .ocuk bakim izninin sonunda, bir kadına, talebi üzerine, bu işverenle hizmet süresine bakılmaksızın yıllık ücretli izin verilir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 260. Maddesi) .

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 261. İş sözleşmesinin feshi üzerine hamile kadınlar ve aile sorumlulukları olan kişiler için garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 12 Temmuz 2012, No 188-FZ)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 261. maddesine göre, bir kuruluşun veya bireysel girişimcinin tasfiyesi veya faaliyetin sona ermesi durumları dışında, hamile bir kadınla işverenin inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin feshedilmesi yasaktır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 12 Temmuz 2012, No 188-FZ)

Kadının hamileliği sırasında belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işveren, hamile kadının yazılı dilekçesi üzerine ve hamilelik durumunu teyit eden bir sağlık raporu ibraz etmesi üzerine, iş sözleşmesinin süresini doğum tarihine kadar uzatmakla yükümlüdür, ve hamilelik ile doğum izni verilmesi durumunda ilgili iznin sonuna kadar. İş sözleşmesi hamileliğin sonuna kadar uzatılan bir kadın, işverenin talebi üzerine, ancak her üç ayda bir defadan fazla olmamak üzere hamilelik durumunu teyit eden bir sağlık raporu vermekle yükümlüdür. Kadın aynı zamanda hamileliğin sona ermesinden sonra da fiilen çalışmaya devam ederse, işveren, iş sözleşmesinin süresinin sona erdiğinden dolayı, hamileliğin bittiği hakkında öğrendiği veya öğrenmesi gerektiği tarihten itibaren bir hafta içinde bu iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2015, No 201-FZ)

Hamileliği sırasında iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle bir kadının işten çıkarılmasına izin verilir, eğer iş sözleşmesi geçici olarak işyerinde mevcut olmayan başka çalışanın görevleri yerine getirme süresince yapılmışsa ve kadının yazılı kabulü ile başka bir işe tayin edilmesi mümkün değilse(başka bir işe tayın edilmesi, çalışan kadının sağlık durumunu dikkate alınarak çalışan kadının niteliklerine uygun olan hem boş bir pozisyona veya boş bir işe hem de daha düşük pozisyona veya daha düşük ücretli bir işe olabilirdir). Aynı zamanda, işveren, çalışan kadına, çalışanın yaşadığı bölgede işverende mevcut olan ve belirtilen gereksinimleri karşılayan tüm boş pozisyonları önermekle yükümlüdür. İşveren, toplu sözleşme, anlaşmalar veya bir iş sözleşmesi ile sağlanmışsa, [diğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) boş pozisyonlar sunmakla yükümlüdür.

İş sözleşmesinin feshi, aşağıdaki çalışanlar ile:üç yaşından küçük çocuğu olan bir kadın ile; on sekiz yaşın altındaki engelli bir çocuğu veya on dört yaşın altındaki küçük bir çocuğu yetiştiren ve evli olmayan anne ile; bu çocukları annesiz yetiştiren başka insan ile; On sekiz yaşından küçük engelli bir çocuğun tek geçimini sağlayan ebeveyn ile veya üç yaşından küçük bir çocuğun tek geçimini sağlayan ebeveyn ile, eğer diğer ebeveyn (çocuğun başka bir yasal temsilcisi) ise, üç veya daha fazla küçük çocuk yetiştiren bir ailede iş ilişkisi içinde değilse; işverenin inisiyatifinde izin verilmektedir.(Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 11. maddesinin birinci bölümünün 1, 5 veya 8, 10. fıkralarında veya Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 2. maddesinin 81. fıkrasında belirtilen gerekçelerle işten çıkarma hariç).

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 12 Temmuz 2012, No 188-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  1 Eylül 2023'ten itibaren 262. Madde yeni bir baskıda (5 Aralık 2022 tarihli 491-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433225&date=28.03.2023&dst=100009&field=134)) düzenlendi. Gelecek [baskıyını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&date=28.03.2023&dst=3087&field=134) görün. |  |

Madde 262. Engelli çocuklara bakan kişiler için ek izin günleri

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101229&field=134) [Federal Kanunlar, 12 Kasım 2019 tarihli 372-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337346&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) sayılı)

Yazılı talep üzerine, bir ebeveyne (vasi, vasi) engelli çocukların bakımı için ayda dört ek ücretli gün izin verilir, bu kişilerden biri tarafından kullanılabilir veya kendi takdirine bağlı olarak onlar tarafından paylaşılabilir. Her ek gün, ortalama kazanç miktarında ve [federal yasalar tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422063&date=28.03.2023&dst=101731&field=134) belirlenen şekilde ödenir. Bu ek ücretli tatillerin verilmesi [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=169862&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422063&date=28.03.2023&dst=101363&field=134), от 24.07.2009 [N 213-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100046&field=134), tarih: 02.04.2014 N 55-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

İkinci bölüm artık yürürlükte değil. - 12 Kasım 2019 tarihli 372-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337346&date=28.03.2023&dst=100012&field=134).

Madde 262.1. Engelli çocuk yetiştiren kişilere yıllık ücretli tatil verilmesi emri

(13.07.2015 tarihli 242-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

On sekiz yaşın altındaki engelli bir çocuğu yetiştiren bir ebeveyn (vasi, vasi, koruyucu ebeveyn), talebi üzerine kendisine uygun bir zamanda yıllık ücretli izin verilir.

Madde 262.2. Üç veya daha fazla çocuğu olan çalışanlara yıllık ücretli tatiller verme sırası

(11.10.2018 tarihli 360-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

On sekiz yaşın altındaki üç veya daha fazla çocuğu olan çalışanlara, en küçük çocuk on dört yaşına gelene kadar uygun bir zamanda talepleri üzerine yıllık ücretli izin verilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 09 Temmuz 2021, No 34-FZ)

Madde 263. Çocuklara ve engellilere bakan kişiler için ücret ödemeden ek izin

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 19 Temmuz 2021, No 373-FZ)

On dört yaşın altında iki veya daha fazla çocuğu olan bir çalışan, on sekiz yaşın altındaki engelli çocuğu olan bir çalışan, on dört yaşın altında bir çocuk yetiştiren bekar bir anne, on dört yaşın altındaki bir çocuğu annesiz yetiştiren bir baba, Grup I"de engelli bir aile üyesine veya başka bir akrabasına bakan bir çalışan, toplu sözleşme ile kurulabilir, kendileri için uygun bir zamanda ücretli ücret olmadan ek yıllık izin 14 takvim günü. Çalışanın yazılı talebi üzerine, bu izin yıllık ücretli izine eklenebilir veya tamamen veya parçalar halinde ayrı olarak kullanılabilir. Bu iznin bir sonraki çalışma yılına devredilmesine izin verilmez.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101231&field=134) [Federal Kanunlar, 19 Kasım 2021 tarihli 373-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400712&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) sayılı)

Madde 263.1. Kırsal alanlarda çalışan kadınlar için ek garantiler

(12.11.2019 tarihli 372-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Kırsal kesimde çalışan kadınlar şu haklara sahiptir:

yazılı istekleri üzerine, ücret ödemeden ayda bir ek gün izin sağlamak;

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından daha kısa bir çalışma haftası sağlanmadıkça, haftada 36 saatten fazla olmayan bir çalışma süresi oluşturmak. Aynı zamanda, ücretler tam bir hafta için aynı miktarda ödenir;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Paraya göre belirlenen ücret miktarı artar. 4 Madde 263.1, 23 Kasım 2019 itibariyle belirlenen ücret artışı miktarına göre azaltılamaz (12 Kasım 2019 tarihli [372-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=337346&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) Federal Kanun). |  |

çalışma koşullarına göre çalışma gününün parçalara ayrıldığı işlerde daha yüksek ücretler oluşturmak.

Madde 264. Annesi olmayan çocuk yetiştiren kişiler için garantiler ve faydalar

Annelik ile bağlantılı olarak kadınlara sağlanan garantiler ve faydalar (gece çalışmasının ve fazla mesainin kısıtlanması, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde istihdam, iş seyahatlerine gönderme, ek tatiller sağlama, tercihli çalışma rejimleri ve yasalar ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen diğer garantiler ve faydalar), aksi belirtilmedikçe, annesiz çocuk yetiştiren babalar ve reşit olmayanların velileri (velileri) için geçerlidir. bu Kodda.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 19 Temmuz 2021, No 372-FZ)

Alt-Bölüm 42 ON SEKİZ YAŞIN ALTINDAKİ SPORCULAR IÇİN EMEK DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 265. 18 yaşın altındaki kişilerin istihdamını yasaklayan işler

On sekiz yaşın altındaki kişilerin zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarıyla, yeraltı çalışmalarında ve sağlıklarına ve ahlaki gelişimlerine zararlı olabilecek işlerde (kumar, gece kabarelerinde ve kulüplerinde çalışmak, üretim, ulaşım ve ticaret alkollü içecekler, tütün ürünleri, narkotik ve diğer toksik ilaçlar, erotik malzemeler).

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101232&field=134) [Federal Kanunlar, 05.04.2013 tarihli 58-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144638&date=28.03.2023&dst=100048&field=134) sayılı)

On sekiz yaşın altındaki çalışanların kendileri için belirlenen [sınırları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=23823&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) aşan ağırlıkları taşıması ve taşıması yasaktır.

On sekiz yaşın altındaki çalışanların istihdamının yasak olduğu işlerin [listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=115476&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) ve ağırlık limitleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre göre, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmıştır. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu.

Madde 266. On sekiz yaşın altındaki kişiler için tıbbi muayeneler

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101234&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100931&field=134) sayılı)

On sekiz yaşın altındaki kişiler ancak ön zorunlu tıbbi muayeneden sonra ve daha sonra, on sekiz yaşına gelene kadar, yıllık zorunlu tıbbi muayenelere tabidir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101235&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100932&field=134) sayılı)

Bu makalede öngörülen zorunlu tıbbi muayeneler işveren pahasına yapılır.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101236&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100933&field=134) sayılı)

Madde 267. On sekiz yaşın altındaki çalışanlar için yıllık temel ücretli izin

On sekiz yaşın altındaki çalışanlara yıllık temel ücretli izin verilir. 31 onlar için uygun bir zamanda takvim günleri.

Madde 268. İş gezileri, fazla mesai, gece çalışması, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde on sekiz yaşın altındaki çalışanların gönderilmesinin yasaklanması

On sekiz yaşın altındaki çalışanları iş gezileri, fazla mesai, gece, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde göndermek yasaktır (medyanın yaratıcı çalışanları, sinematografi kuruluşları, televizyon ve video grupları, tiyatrolar, tiyatro ve konser organizasyonları, sirkler ve işlerin yaratılması ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılan diğer kişiler, işler, meslekler, pozisyonlar [listelerine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134) uygun olarak Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan bu çalışanların Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü hesaba katar).

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101237&field=134) [Federal Kanunlar, 28 Şubat 2008 tarihli 13-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75176&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) sayılı)

Madde 269. İş sözleşmesinin feshi üzerine on sekiz yaşın altındaki çalışanlar için ek garantiler

İşverenin inisiyatifinde on sekiz yaşın altındaki çalışanlarla bir iş sözleşmesinin feshi (bir kuruluşun tasfiyesi veya bireysel bir girişimci tarafından faaliyetlerin sona ermesi hariç), [genel prosedüre](#Par1318) uymanın yanı sıra, yalnızca ilgili devlet iş müfettişliği ve çocuk işleri komisyonunun rızası ve haklarının korunması ile izin verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 270. 18 yaşın altındaki çalışanlar için çalışma standartları

On sekiz yaşın altındaki çalışanlar için, bu çalışanlar için belirlenen azaltılmış çalışma saatleri ile orantılı olarak genel üretim standartları esas alınarak üretim standartları belirlenir.

Genel eğitim veya orta öğretim mesleki eğitim aldıktan sonra işe giren ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve bir iş sözleşmesi içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak iş yerinde mesleki eğitim almış on sekiz yaşın altındaki çalışanlar için daha düşük üretim oranları belirlenebilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101239&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.07.2013 tarihli 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101415&field=134) sayılı

Madde 271. Günlük çalışma saatlerinde azalma ile 18 yaşın altındaki çalışanlar için ücret

Zamanında ödendiğinde, azalan çalışma süresi dikkate alınarak 18 yaşın altındaki çalışanlara ücretler ödenir. İşveren, kendi masrafları kendisine ait olmak üzere, günlük işlerin tam süresi boyunca ilgili kategorilerdeki çalışanların ücret seviyesine kadar ek ödemeler yapabilir.

Parça işine kabul edilen on sekiz yaşın altındaki çalışanlara, belirlenmiş parça iş oranlarında ödeme yapılır.. İşveren, masrafları kendilerine ait olmak üzere, günlük işlerinin azaltıldığı süre için tarife oranına kadar ek bir ödeme yapabilir.

Eğitim kuruluşlarında okuyan ve boş zamanlarında çalışan on sekiz yaşın altındaki çalışanlara, çalışılan zamana orantılı olarak veya çıktıya bağlı olarak ödenir. İşveren, bu çalışanlara masrafları kendilerine ait olmak üzere maaş takviyeleri sağlayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Madde 272. On sekiz yaşın altındaki kişilerin istihdamının özellikleri

On sekiz yaşın altındaki kişilerin istihdamının özellikleri iş [mevzuatı](#Par1041), toplu sözleşme ve bir anlaşma ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 43 ÖRGÜTÜN ORTAK YÜRÜTME ORGANI ÜYELERİNİN EMEK DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 273. Genel hükümler

Örgütün başkanı, bu Kanun uyarınca, Rusya Federasyonu'nun diğer federal yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yerel yönetimlerin düzenlemeleri, bir tüzel kişiliğin kurucu belgeleri (organizasyon) ve yerel düzenlemeler, tek yürütme organının işlevlerini yerine getirmek de dahil olmak üzere bu organizasyonu yöneten bir kişidir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu bölümün hükümleri, örgütsel ve yasal biçimleri ve mülkiyet biçimlerine bakılmaksızın kuruluş başkanları için geçerlidir., durumlar dışında:

örgütün başkanı, kuruluşun üyesi, mülkünün sahibi olan tek katılımcı (kurucu);

organizasyon başka bir kuruluşla (yönetim kuruluşu) veya bireysel bir girişimci (yönetici) ile bir anlaşma kapsamında yönetilir.

Madde 274. Organizasyon başkanının çalışmalarını düzenlemek için yasal dayanak

Organizasyon başkanının çalışma ilişkileri alanındaki hakları ve yükümlülükleri, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri, kuruluşun kurucu belgeleri, yerel düzenlemeler ve bir iş sözleşmesi ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 275. Kuruluş başkanı ile bir iş sözleşmesinin imzalanması

Bu Kanunun [59. maddesinin ikinci bölümüne](#Par985) uygun olarak, kuruluşun başkanı ile sabit süreli bir iş sözleşmesi yapılması durumunda, bu iş sözleşmesinin süresi kuruluşun kurucu belgeleri veya tarafların mutabakatı ile belirlenir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını veya bir kuruluşun kurucu belgelerini içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler, kuruluşun başkanı ile bir iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki prosedürleri (bir yarışma, seçim veya atama [vb](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=1419&field=134).) Oluşturabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir devlet (belediye) kurumunun başkanı ile bir iş sözleşmesi, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan standart bir iş sözleşmesi [formu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311005&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) temelinde, Rusya Üçlü Komisyonu'nun Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak imzalanır.

(üçüncü bölüm 29.12.2012 tarihli 280-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir devlet (belediye) kurumunun başkanlığına (bir iş başvurusunda bulunurken) ve bir devlet (belediye) kurumunun başkanı (yıllık olarak) başvuran bir kişinin, gelirleri, mülkleri ve mülk niteliğindeki yükümlülükleri ile eşlerinin ve küçük çocuklarının gelir, mülk ve mülkiyet yükümlülükleri hakkında bilgi sunması gerekir. Bu bilgiler şu şekilde sağlanır:

bir federal devlet kurumunun başkanlığına başvuran bir kişi, federal bir devlet kurumunun başkanı - Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan [prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=170811&date=28.03.2023&dst=100009&field=134);

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet kurumunun başkanlığına başvuran bir kişi, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet kurumunun başkanı - Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun düzenleyici yasal eylemi tarafından onaylanan prosedüre uygun olarak;

yerel yönetim organının düzenleyici yasal eylemi tarafından onaylanan prosedüre uygun olarak, bir belediye kurumunun başkanı olan bir belediye kurumunun başkanlığına başvuran bir kişi.

(dördüncü bölüm 29.12.2012 tarihli 280-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 276. Organizasyon müdürünin yarı zamanlı çalışması

Bir kuruluşun başkanı, başka bir işveren için yalnızca bir tüzel kişiliğin yetkili organının veya kuruluşun mülkünün sahibinin veya mal sahibi tarafından yetkilendirilmiş bir kişinin (organın) izni ile yarı zamanlı çalışabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kuruluşun başkanı, bu organizasyonda denetim ve kontrol işlevlerini yerine getiren organların bir üyesi olamaz.

Madde 277. Organizasyon başkanının mali sorumluluğu

Kuruluşun başkanı, kuruluşa verilen [doğrudan fiili hasar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=180535&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) için tam mali sorumluluk taşır.

Federal yasalar tarafından öngörülen durumlarda, örgütün başkanı, suçlu eylemlerinden kaynaklanan kayıplar için örgütü telafi eder. Aynı zamanda, kayıplar medeni [hukuk](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418167&date=28.03.2023&dst=100091&field=134) tarafından öngörülen normlara uygun olarak hesaplanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 278. Kuruluş başkanı ile bir iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, kuruluşun başkanı ile bir iş sözleşmesi aşağıdaki nedenlerle feshedilir:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

1) borçlu örgütün başkanının iflas [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435882&date=28.03.2023&dst=100733&field=134) uygun olarak görevden alınması ile bağlantılı olarak (iflas);

2) bir tüzel kişiliğin yetkili organı veya kuruluşun mülkünün sahibi tarafından veya yetkili bir mal sahibi tarafından, iş sözleşmesini feshetme kararının bir kişi (organı) tarafından kabul edilmesiyle bağlantılı olarak. Üniter bir teşebbüsün başkanı ile ilgili olarak bu temelde bir iş sözleşmesini feshetme kararı, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357686&date=28.03.2023&dst=100161&field=134) uygun olarak üniter teşebbüsün yetkili sahibi tarafından vücut tarafından yapılır;

(madde 2 rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

3) artık yürürlükte değil. - 03.07.2016 tarihli 347-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100023&field=134).

Bu Kanun tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, bu maddenin [birinci bölümünde](#Par3695) öngörülen gerekçeler ve diğer federal yasalar da dahil olmak üzere, kuruluşun başkanı ile bir iş sözleşmesini feshetme gerekçeleri şunlar olabilir:

1) Rusya Federasyonu devlet bütçe dışı fonunun başkan yardımcısı ve (veya) baş muhasebecisinin ortalama aylık maaşının maksimum seviyesine uyulmaması, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonu, bir devlet veya belediye kurumu veya bir devlet veya belediye üniter teşebbüsü ve bu fon, kurum veya işletmenin çalışanlarının ortalama aylık maaşı;

2) iş sözleşmesi tarafından öngörülen [diğer](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420998&date=28.03.2023&dst=101226&field=134) gerekçeler.

(ikinci bölüm 03.07.2016 tarihli 347-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 279. İş sözleşmesinin feshi durumunda kuruluşun başkanına garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kuruluş başkanı ile bir iş sözleşmesi, bu Kanunun [278. maddesinin birinci bölümünün 2.](#Par3698) fıkrasına uygun olarak feshedilirse, yöneticinin suçlu eylemlerinin (eylemsizliği) yokluğunda, iş sözleşmesi tarafından belirlenen miktarda tazminat ödenir, ancak bu [Kanun](#Par4824) tarafından öngörülenler haricinde ortalama aylık kazançların üç katından az olmamalıdır.

(rev. 18 Haziran 2017 Tarihli, 02.04.2014 Tarihli ve [125-FZ [sayılı 56-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161211&date=28.03.2023&dst=100015&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=218170&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Madde 280. Kuruluş başkanının inisiyatifiyle bir iş sözleşmesinin erken feshi

Kuruluşun başkanı, işverene (kuruluşun mülkünün sahibi, temsilcisi) en geç bir ay önceden yazılı olarak bildirerek iş sözleşmesini planlanandan önce feshetme hakkına sahiptir.

Madde 281. Örgütün meslektaş yürütme organı üyelerinin emek düzenlemesinin özellikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 1. bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 281 cm. 16 Ekim 2018 [tarihli](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=309116&date=28.03.2023&dst=100039&field=134) 37-P sayılı Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin kararı. |  |

Federal yasalar ve örgütün kurucu belgeleri, örgütün başkanı için bu bölüm tarafından belirlenen iş düzenlemesinin özelliklerine bir iş sözleşmesi imzalayan kuruluşun meslektaş yürütme organı üyelerine uygulanabilir.

Federal yasalar, örgüt başkanlarının ve bu kuruluşların meslektaş yürütme organlarının üyelerinin emeğini düzenleyen diğer özellikleri de oluşturabilir.

Alt-Bölüm 44 YARI ZAMANLI ÇALIŞANLAR IÇİN EMEK DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 282. Yarı zamanlı çalışma ile ilgili genel hükümler

Yarı zamanlı çalışma, ana işinden boş zamanlarında bir iş sözleşmesi şartları altında diğer düzenli ücretli işlerin bir çalışanının performansıdır.

Federal yasa tarafından aksi belirtilmedikçe, yarı zamanlı iş sözleşmelerinin sonuçlandırılmasına sınırsız sayıda işverenle izin verilir.

Yarı zamanlı çalışma, bir çalışan tarafından hem ana iş yerinde hem de diğer işverenlerde yapılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş sözleşmesi, işin yarı zamanlı bir iş olduğunu belirtmelidir.

On sekiz yaşın altındaki kişiler, ana iş aynı koşulları içeriyorsa ve bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen diğer durumlarda zararlı ve/veya tehlikeli çalışma koşullarına sahip işlerde yarı zamanlı çalışamazlar.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100291&field=134), от 28.12.2013 [N 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100047&field=134), tarih: 02.04.2014 N 55-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından [belirlenen özelliklere](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=43729&date=28.03.2023) ek olarak, belirli çalışan kategorileri (pedagojik, tıbbi ve ilaç çalışanları, kültür çalışanları) için yarı zamanlı çalışmaların düzenlenmesinin özellikleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=312546&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) oluşturulabilir. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşü dikkate alınarak.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 283. Yarı zamanlı bir işe başvururken gerekli belgeler

Başka bir işverenle yarı zamanlı bir işe başvuran bir kişi, işveren bu çalışan için ana iş yerinde bir istihdam kayıt defteri tutuyorsa veya, bu [Kurallara](#Par3944) uygun olarak, başka bir federal yasa, bir çalışan için bir istihdam kayıt defteri çıkarılmadı. Özel bilgi gerektiren yarı zamanlı bir işi işe alırken, işveren, çalışanın bir eğitim belgesi ve/veya nitelikleri veya usulüne uygun olarak onaylanmış bir kopyasını sunmasını talep etme hakkına sahiptir ve zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla işe alırken, işin ana yerinde işin niteliği ve koşullarının bir sertifikası.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101417&field=134), от 02.07.2013 [N 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100292&field=134), tarih: 28.12.2013 [N 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=28.03.2023&dst=100044&field=134), tarih: 16.12.2019 N 439-FZ)

Madde 284. Yarı zamanlı çalışırken çalışma saatleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yarı zamanlı çalışırken çalışma saatleri günde dört saati geçmemelidir. Bir çalışanın ana iş yerinde işten arındığı günlerde, yarı zamanlı tam zamanlı (vardiya) çalışabilir. Bir ay içinde (başka bir hesap dönemi), yarı zamanlı çalışırken çalışma saatlerinin uzunluğu, ilgili çalışan kategorisi için belirlenen aylık çalışma süresinin (başka bir hesap dönemi için çalışma saatleri) yarısını geçmemelidir.

Yarı zamanlı çalışırken çalışma saatlerinin uzunluğuna ilişkin kısıtlamalar, bu maddenin [birinci bölümü tarafından belirlenen, çalışanın bu Kanunun](#Par3746) [142. Maddesinin ikinci bölümüne uygun olarak ana iş yerinde çalışmayı askıya aldığı veya bu Kanunun 73. maddesinin](#Par2076) [[ikinci veya dördüncü bölümüne](#Par1216)](#Par1218) uygun olarak işten askıya alındığı durumlarda geçerli değildir.

Madde 285. Yarı zamanlı çalışanlar için ücret

Yarı zamanlı işçilere, çıktıya bağlı olarak veya iş sözleşmesinde belirtilen diğer koşullar altında, çalışılan zamana orantılı olarak ödenir.

Zamana dayalı ücretlerle yarı zamanlı çalışan kişiler belirlendiğinde, standartlaştırılmış görevler, fiilen yapılan iş miktarı için nihai sonuçlara göre ödenir.

[Bölge katsayılarının ve ücret ödeneklerinin kurulduğu bölgelerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023) yarı zamanlı çalışan kişilere bu katsayılar ve ödenekler dikkate alınarak ödeme yapılır.

Madde 286. Yarı zamanlı çalışırken tatil

Yarı zamanlı işçilere, ana işleri için izinle aynı anda yıllık ücretli izin verilir.. Çalışan altı ay boyunca yarı zamanlı çalışmadıysa, izin önceden verilir.

Çalışanın yarı zamanlı işinde, çalışanın yıllık ücretli izninin süresi, ana iş yerindeki izin süresinden daha azsa, işveren, çalışanın talebi üzerine, ilgili süreyi ödemeden ayrılmasını sağlar.

Madde 287. Yarı zamanlı çalışanlar için garantiler ve tazminatlar

Çalışmayı eğitimle birleştiren kişilerin yanı sıra [Uzak Kuzey ve eşdeğer alanlarda çalışan kişiler için garanti ve](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) tazminatlar, çalışanlara yalnızca ana iş yerlerinde verilmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından sağlanan diğer garantiler ve tazminatlar, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, ve yerel düzenlemeler, yarı zamanlı çalışan kişilere tam olarak verilmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 288. Yarı zamanlı işçilerle iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

Bu [Kanun](#Par1265) ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, yarı zamanlı çalışan bir kişi ile belirsiz bir süre için imzalanan bir iş sözleşmesi, işverenin belirtilen kişiyi iş sözleşmesinin feshedilmesinden en az iki hafta önce yazılı olarak uyarması durumunda feshedilebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 45 İKI AYA KADAR IŞ SÖZLEŞMESI IMZALAYAN ÇALIŞANLARIN EMEĞİNİN DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 289. İki aya kadar bir iş sözleşmesinin imzalanması

İki aya kadar işe alırken, çalışanlar test edilmez.

Madde 290. Hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışmak için işe alım

İki aya kadar iş sözleşmesi imzalayan çalışanlar bu süre içinde, yazılı rızaları ile hafta sonları ve [çalışma dışı tatillerde](#Par1712) çalışmak üzere istihdam edilebilir.

Hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde çalışmak en az iki kez nakit olarak telafi edilir.

Madde 291. Ücretli tatiller

İki aya kadar bir iş sözleşmesi imzalayan çalışanlara ücretli izin verilir veya işten çıkarıldıktan sonra ayda iki iş günü oranında tazminat ödenir.

Madde 292. İş sözleşmesinin feshi, aşağıdaki çalışanlar ile:

İki aya kadar bir iş sözleşmesi imzalayan bir çalışan, işverene iş sözleşmesinin erken feshi hakkında üç takvim günü önceden yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

İşveren, kuruluşun tasfiyesi, en az üç takvim günü önceden imzaya karşı çalışan sayısının veya personelinin yazılı olarak azaltılması nedeniyle yaklaşan işten çıkarılma hakkında iki aya kadar bir iş sözleşmesi imzalayan bir çalışanı bilgilendirmekle yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İki aya kadar bir iş sözleşmesi imzalayan bir çalışana işten çıkarılma üzerine fesih ücreti ödenmez., federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, toplu sözleşme veya iş sözleşmesi.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 46 MEVSİMLİK İŞLERDE ÇALIŞANLARI İÇİN İŞ DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 293. Mevsimsel işler

Mevsimsel çalışma, iklim ve diğer doğal koşullar nedeniyle, genellikle altı ayı geçmeyen belirli bir süre (mevsim) içinde gerçekleştirilen iş olarak tanımlanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Altı ayı aşan bir dönemde (sezon) yapılabilecek bireysel mevsimlik çalışmalar da dahil olmak üzere mevsimlik çalışmaların listeleri ve bu bireysel mevsimlik çalışmaların azami süresi, federal sosyal ortaklık düzeyinde imzalanan sektörel (sektörler arası) anlaşmalarla belirlenir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 294. Mevsimlik iş için bir iş sözleşmesi imzalama özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşin mevsimsel niteliği iş sözleşmesinde belirtilmelidir.

İkinci bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101279&field=134).

Madde 295. Mevsimlik işçiler için ücretli izin

Mevsimlik işçilere, her iş ayı için iki iş günü ücretli izin verilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 296. Mevsimlik iş yapan çalışanlarla iş sözleşmesinin feshi

Mevsimlik çalışma yapan bir çalışan, işverene iş sözleşmesinin erken feshi hakkında üç takvim günü önceden yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

İşveren, kuruluşun tasfiyesi, kuruluşun sayısının veya personelinin en az yedi takvim günü önceden imzaya karşı yazılı olarak azaltılması nedeniyle yaklaşan işten çıkarılma konusunda mevsimlik çalışma yapan bir çalışanı uyarmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Kuruluşun tasfiyesi nedeniyle mevsimlik iş yapan bir çalışanla iş sözleşmesinin feshi üzerine, kuruluşun çalışanlarının sayısındaki veya personelindeki azalma, fesih ücreti iki haftalık ortalama kazanç tutarında ödenir.

Alt-Bölüm 47 ROTASYONEL BAZDA ÇALIŞAN KİŞİLERİN EMEK DÜZENLEMELERİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 297. Rotasyonel çalışma ile ilgili genel hükümler

Vardiya yöntemi, günlük olarak daimi ikamet yerlerine geri dönmelerini sağlamak mümkün olmadığında, çalışanların daimi ikamet yerlerinin dışında emek sürecini gerçekleştirmenin özel bir şeklidir.

Vardiya yöntemi, ıssız, uzak bölgelerde veya özel doğal koşullara sahip alanlarda endüstriyel, sosyal ve diğer tesislerin inşası, onarımı veya yeniden inşası için zamanı azaltmak için çalışanların daimi ikametgahından veya işverenin bulunduğu yerden önemli ölçüde kaldırıldığında ve diğer üretim faaliyetlerini yürütmek için kullanılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rotasyonel çalışma yapan çalışanlar, şantiyede iken, işveren tarafından özel olarak oluşturulan vardiya kamplarında yaşıyorlar, vardiyalar arasında çalışırken ve dinlenirken bu çalışanların geçim kaynaklarını sağlamak için tasarlanmış bina ve yapıların bir kompleksi olan, veya yurtlar ve bu amaçlar için uyarlanmış ve işveren tarafından ödenen diğer konutlarda.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Vardiya yönteminin uygulanmasına ilişkin prosedür, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından onaylanır.

(dördüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 298. Dönme çalışmaları ile ilgili kısıtlamalar

On sekiz yaşın altındaki çalışanlar, hamile kadınlar ve üç yaşın altındaki çocukları olan kadınların yanı sıra, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen tıbbi bir sertifikaya uygun olarak rotasyonel olarak çalışma yapmak için kontrendikasyonları olan kişiler, rotasyonel olarak gerçekleştirilen işe dahil olmayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 299. Süre

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Vardiya toplam süre olarak kabul edilir, tesisteki çalışma süresi ve vardiyalar arasındaki dinlenme süresi dahil.

Saatin süresi bir ayı geçmemelidir. İstisnai durumlarda, belirli tesislerde, saatin süresi, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesinde](#Par5258) belirlenen prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından üç aya uzatılabilir.

Madde 300. Dönme bazında çalışırken çalışma saatleri için muhasebe

Vardiyalı çalışma yöntemi, bir ay, çeyrek veya daha uzun bir süre için çalışma saatlerinin kümülatif bir kaydını oluşturur, ancak bir yıldan fazla değildir.

Muhasebe dönemi, tüm çalışma saatlerini, işverenin bulunduğu yerden veya toplama noktasından iş yerine ve sırtına seyahat süresini ve bu takvim döneminde dinlenme süresini kapsar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, her çalışanın çalışma saatlerinin ve dinlenme saatlerinin kayıtlarını aylık olarak ve tüm hesap dönemi boyunca rotasyonel olarak tutmakla yükümlüdür.

Madde 301. Rotasyonel olarak çalışırken çalışma ve dinlenme [rejimleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=7253&date=28.03.2023&dst=100064&field=134)

Muhasebe süresi içindeki çalışma saatleri ve dinlenme süreleri, işveren tarafından onaylanan vardiyalı çalışma programı ile düzenlenir, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının yerel düzenlemelerin benimsenmesi için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak görüşü dikkate alınarak ve yürürlüğe girmesinden en geç iki ay önce çalışanlara bildirilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu program, çalışanları göreve ve geri almak için gereken süreyi sağlar. İşe gidip geliş günleri çalışma saatlerine dahil değildir ve vardiya saatleri arasındaki izinli günlerde düşebilir.

Vardiya programındaki aşırı çalışma saatleri nedeniyle (vardiyalar arasındaki dinlenme günü), toplu sözleşme, yerel düzenleyici eylem veya iş sözleşmesi ile daha yüksek bir ödeme yapılmadıkça, günlük ücret oranı (iş günü için maaşın bir kısmı (resmi maaş)) miktarında ödenir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Vardiya programı dahilinde fazla mesai saatleri, bütün bir iş gününün katları olmayan, takvim yılı boyunca biriktirilebilir ve tüm iş günlerine kadar eklenebilir, ardından vardiyalar arasında ek dinlenme günleri.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 302. Rotasyonel olarak çalışan kişiler için garantiler ve tazminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2004, No 122-FZ)

Rotasyonel olarak iş yapan kişilere, vardiya döneminde iş yerlerinde kaldığı her takvim günü için vardiya ödeneği ödenir., yanı sıra işverenin bulunduğu yerden veya toplama noktasından iş yerine ve geri dönüş noktasına seyahat etmek için harcanan gerçek günler için.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100049&field=134), от 02.04.2014 [N 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434595&date=28.03.2023&dst=100011&field=134), tarih: 19.12.2022 N 545-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Federal devlet organlarında ve federal devlet kurumlarında vardiyalı çalışma ödeneğinin ödenmesi için miktar ve [prosedür](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=169954&date=28.03.2023), Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile belirlenir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organlarında, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumlarında, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumlarında, yerel yönetimlerin ve belediye kurumlarının devlet kurumlarında vardiya ödeneği ödeme tutarı ve prosedürü, sırasıyla, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet makamlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile kurulmuştur.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Diğer işverenler için vardiya ödeneğinin ödenmesi için miktar ve prosedür, toplu sözleşme, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici yasa ve bir iş sözleşmesi ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100053&field=134), от 02.04.2014 [N 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434595&date=28.03.2023&dst=100012&field=134), tarih: 19.12.2022 N 545-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Rotasyonel olarak iş yapmak için [Uzak Kuzey'e ve diğer bölgelerden eşdeğer bölgelere](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) seyahat eden çalışanlar:

[İlçe katsayısı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023&dst=100026&field=134) belirlenir ve [faiz ödenekleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023&dst=100018&field=134), Uzak Kuzey ve eşdeğer alanlarda kalıcı olarak çalışan kişiler için sağlanan şekilde ve miktarlarda ödenir;

yıllık ek ücretli izin şekilde ve kalıcı istihdam kişiler için sağlanan koşullar altında sağlanır:

Uzak Kuzey'de - 24 takvim günü;

Uzak Kuzey bölgelerine eşit alanlarda - 16 takvim günü.

Hizmet süresi, Uzak Kuzey"e ve diğer bölgelerden eşdeğer bölgelere seyahat eden çalışanlara rotasyonel olarak çalışma yapma hakkı veren, Uzak Kuzey"deki takvim günlerini ve eşdeğer alanları ve vardiyalı çalışma programları tarafından sağlanan yoldaki gerçek günleri içerir. Uzak Kuzey'e seyahat eden çalışanlar ve Uzak Kuzey'in aynı veya diğer bölgelerinden eşdeğer alanlara ve rotasyonel bazda iş yapmak için eşdeğer alanlara yönelik teminatlar ve tazminatlar [Bölüm 50](#Par4073) uyarınca belirlenir.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İlçe ücret katsayılarının uygulandığı ilçelerde rotasyonel olarak iş yapmak için seyahat eden çalışanlar, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak hesaplanır..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenin bulunduğu yerden veya toplama noktasından, vardiyalı çalışma programı tarafından sağlanan ve ayrıca meteorolojik koşullar veya ulaşım organizasyonlarının hatası nedeniyle yolda gecikme günleri için sağlanan her seyahat günü için, çalışana günlük ücret oranı, maaşın bir kısmı (resmi maaş) iş günü (günlük ücret) için maaşın bir kısmı (resmi maaş) ödenir.

(rev. 19.12.2022 tarihli ve 30.06.2006 tarih ve [545-FZ sayılı [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101304&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434595&date=28.03.2023&dst=100013&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Rotasyonel olarak çalışan çalışanlar, işverenin bulunduğu yerden veya toplama noktasından iş yerine ve işveren pahasına geri taşınır.

(dokuzuncu bölüm 19.12.2022 tarihli 545-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, ikamet ettiği yerden işverenin bulunduğu yere veya tahsilat noktasına seyahat masrafını rotasyonel olarak çalışan bir çalışanı tazmin edebilir. Tazminat tutarı ve prosedürü toplu bir anlaşma ile belirlenir, yerel düzenlemelerin kabulü için bu Kanunun [372. Maddesi](#Par5258) ile belirlenen prosedüre uygun olarak birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü ve bir iş sözleşmesi dikkate alınarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem.

(onuncu bölüm 19.12.2022 tarihli 545-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Alt-Bölüm 48 BIREYSEL IŞVERENLERDE ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ DÜZENLEMELERİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 303. Bireysel bir işverenle iş sözleşmesinin sonuçlandırılması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Bireysel bir işverenle bir](#Par353) iş sözleşmesi imzalarken, çalışan bu sözleşmede belirtilen ve bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından yasaklanmayan işleri gerçekleştirmeyi taahhüt eder.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yazılı bir iş sözleşmesi, çalışan ve işveren için gerekli olan tüm [koşulları](#Par922) içermelidir..

Bireysel bir işveren şunları yapmakla yükümlüdür:

bir çalışanla yazılı olarak bir iş sözleşmesi hazırlamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

sigorta primlerini ve federal yasalar tarafından belirlenen şekilde ve tutarlarda diğer zorunlu ödemeleri ödemek;

Bireysel bir kişisel hesap açmamış olan ilk kez işe giren kişilerin bireysel (kişiselleştirilmiş) kayıt sistemine kayıt için gerekli olan Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nun ilgili bölgesel organına gönderin.

(rev. [01.04.2019 tarihli ve [240-FZ sayılı, 14.07.2022 tarihli ve 48-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&date=28.03.2023&dst=100017&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321413&date=28.03.2023&dst=100141&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Bireysel girişimci olmayan bir birey olan bir işveren, aynı zamanda, ikamet ettiği yerde (kayıt uyarınca) yerel yönetim organı ile bildirim esasına göre bir çalışanla bir iş sözleşmesi kaydetmekle yükümlüdür.

(dördüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 304. İş Sözleşmesi Süresi

Tarafların mutabakatı ile, bir çalışan ile bir işveren arasındaki iş sözleşmesi, bireysel girişimci olmayan bir birey, hem belirsiz hem de belirli bir süre için sonuçlandırılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 305. Çalışma ve dinlenme rejimi

Çalışma saatleri, izin günleri ve yıllık ücretli tatiller verilmesi prosedürü, çalışan ile bireysel işveren arasındaki anlaşma ile belirlenir. Aynı zamanda, çalışma haftası daha uzun olmayabilir ve yıllık ücretli izin süresi bu Kod tarafından belirlenenlerden daha azdır.

Madde 306. İşveren tarafından taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarındaki değişiklikler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bireysel bir işveren, en az taraflarca belirtilen iş sözleşmesi şartlarındaki değişiklikler hakkında çalışanı yazılı olarak bilgilendirir. 14 takvim günleri önceden. Aynı zamanda, bireysel bir girişimci olan bir işveren, taraflarca belirlenen iş sözleşmesinin şartlarını ancak bu koşulların örgütsel veya teknolojik çalışma koşullarındaki değişikliklerle ilgili nedenlerle sürdürülememesi durumunda değiştirme hakkına sahiptir (bu [Kanunun 74. maddesinin birinci bölümü](#Par1225)).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 307. İş sözleşmesinin feshi, aşağıdaki çalışanlar ile:

Bu [Kuralda](#Par1265) öngörülen gerekçelere ek olarak, Bireysel bir işveren tarafından istihdam edilen bir çalışanla iş sözleşmesi, iş sözleşmesinde öngörülen gerekçelerle feshedilebilir..

İşten çıkarılma bildirimi şartları, bir iş sözleşmesinin feshi üzerine ödenen fesih ücreti ve diğer tazminat ödemelerinin davaları ve tutarları, iş sözleşmesi ile belirlenir.

Bireysel girişimci olmayan bir işveren, bir çalışanla iş sözleşmesinin feshi üzerine, bu sözleşmenin feshini, bu iş sözleşmesinin bildirimde bulunduğu yerel yönetim organına kaydetmekle yükümlüdür.

(üçüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir işverenin ölümü durumunda, bireysel girişimci olmayan bir bireyin veya iki ay içinde kalış yeri hakkında bilgi bulunmaması durumunda, diğer durumlarda istihdam ilişkilerine devam etmesine izin vermeyen ve iş sözleşmesinin feshini kaydetme olasılığını dışlayan bu [maddenin üçüncü bölümüne](#Par3929) uygun olarak, çalışan, iş sözleşmesinin bir ay içinde kaydedildiği yerel yönetim organına başvurma hakkına sahiptir. bu iş sözleşmesinin .

(dördüncü bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 308. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü

Bir çalışan ve bir işveren tarafından çözülmeyen bireysel iş uyuşmazlıkları - bireysel girişimci olmayan bir birey - bağımsız olarak mahkemede değerlendirilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 309. Bireysel işverenlerle istihdam süresini doğrulayan belgeler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Bireysel girişimci olan bir işveren, bu Kanun ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak her çalışan için istihdam kayıtlarını tutmakla yükümlüdür (bu Kanun uyarınca, başka bir federal yasa, bir çalışanın istihdam kayıt defteri tutulmazsa).](#Par1096)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Bireysel girişimci olmayan bir işveren - gerçek kişi, çalışanların çalışma karnesine kayıt yapma ve ilk kez işe alınan çalışanlar için çalışma karnesini verme hakkına sahip değildir. Böyle bir işverenle çalışma süresini doğrulayan belge, yazılı olarak imzalanan bir iş sözleşmesidir.

Alt-Bölüm 48.1 İŞVERENLER - MIKRO IŞLETMELER, KÜÇÜK IŞLETMELER VE IŞVERENLER - KAR AMACI GÜTMEYEN KURULUŞLARDA ÇALIŞAN KIŞILER IÇIN EMEK DÜZENLEMELERİNİN ÖZELLIKLERI

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2020, No 477-FZ)

Madde 309.1. Genel hükümler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2020, No 477-FZ)

Federal [yasaya](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436375&date=28.03.2023&dst=299&field=134) uygun olarak mikro işletmeler (bundan böyle mikro işletmeler olarak sınıflandırılan küçük işletmeler olarak anılacaktır) olarak sınıflandırılan küçük işletmeler (bireysel girişimci olan işverenler dahil) işverenler ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar olan işverenler, iş ilişkilerini ve onlarla doğrudan ilgili diğer ilişkileri düzenleyen işverenler, bu bölüm tarafından belirlenen özellikleri dikkate alarak.

Bu bölümün amaçları doğrultusunda, işverenler - kar amacı gütmeyen kuruluşlar kar amacı gütmeyen kuruluşlardır (devlet ve belediye kurumları, devlet şirketleri, kamu hukuku şirketleri, devlete ait şirketler, siyasi partiler olan kamu dernekleri, tüketici kooperatifleri, dini kuruluşlar hariç) bir önceki takvim yılı için ortalama çalışan sayısı ve geliri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen sınırları aşmayan kar amacı gütmeyen kuruluşlardır. emek ilişkileri ve doğrudan bu bölüm tarafından kurulan bunlarla ilgili diğer ilişkiler.

İşveren, mikro işletme olarak sınıflandırılan küçük bir işletme olmaktan çıkmışsa ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin birleşik sicilinde kendisiyle ilgili bilgilerde, küçük ve orta ölçekli işletmelerin birleşik sicilinde ilgili değişikliklerin yapıldığı tarihten itibaren en geç dört ay içinde uygun değişiklikler yapılmışsa, iş ilişkileri ve bu işveren tarafından doğrudan bunlarla ilgili diğer ilişkiler iş mevzuatına ve diğer düzenlemelere uygun olarak düzenlenmelidir. iş hukuku normlarını içeren yasal işlemler, içine almadan Bu bölümün oluşturduğu özellikleri hesaba katar.

Kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan bir işveren, bu maddenin [ikinci bölümü](#Par3956) tarafından belirlenen gereksinimleri karşılamayı bırakmışsa, Rusya Federasyonu'nun vergi ve ücretlerle ilgili mevzuatına uygun olarak İnternet bilgi ve telekomünikasyon ağındaki ilgili değişiklikler hakkında bilgi yayınlama tarihinden itibaren en geç dört ay içinde (vergi ve ücretlerin kontrolü ve denetimi için yetkilendirilmiş federal yürütme organının resmi web sitesinde açık veriler şeklinde), iş düzenleme ilişkileri ve doğrudan ilgili diğer ilişkiler bu işveren-kar amacı gütmeyen kuruluş ile bunları dikkate bu bölüm tarafından belirlenen özellikleri almadan, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak yapılmalıdır.

Madde 309.2. İş ilişkilerinin düzenlenmesi ve bir işveren arasındaki doğrudan ilişkili diğer ilişkilerin düzenlenmesi - mikro işletme olarak sınıflandırılan küçük bir işletme kuruluşu ve bir işveren - iş hukuku normlarını ve iş sözleşmelerini içeren yerel düzenlemelere göre kar amacı gütmeyen bir kuruluş

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2020, No 477-FZ)

Bir işveren, mikro girişim olarak sınıflandırılan küçük bir işletme kuruluşudur ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan bir işveren, iş hukuku normlarını içeren yerel düzenlemeleri (iç çalışma düzenlemeleri, ücretlendirmeyle ilgili düzenlemeler, bonus hükümleri, vardiya programları ve diğer eylemler) tamamen veya kısmen kabul etmeyi reddetme hakkına sahiptir. [9](#Par4056) Bu Kodun. Aynı zamanda, iş ilişkilerini ve onlarla doğrudan ilgili diğer ilişkileri düzenlemek için, bir işveren - mikro girişim olarak sınıflandırılan küçük bir işletme ve bir işveren - kar amacı gütmeyen bir kuruluş, çalışanlarla iş sözleşmelerine dahil etmelidir. iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun olarak, yerel düzenlemeler tarafından düzenlenmesi gereken sorunları düzenleyen koşullar. Bu iş sözleşmeleri, Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan [standart bir iş sözleşmesi formu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382710&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) temelinde sonuçlandırılmıştır.

Alt-Bölüm 49 EVDE ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ DÜZENLEMELERİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 310. Ev İşçileri

Ev işçileri, evden malzemelerden çalışmak için bir iş sözleşmesi imzalayan ve işveren tarafından sağlanan veya ev arkadaşı tarafından masrafları kendilerine ait olmak üzere satın alınan araç ve mekanizmaları kullanan kişilerdir.. Bir ev işçisi, ailesinin üyelerinin katılımıyla bir iş sözleşmesi kapsamında iş yapabilir. Aynı zamanda, ev arkadaşının aile üyeleri ile işveren arasında iş ilişkileri ortaya çıkmaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir ev arkadaşı araçlarını ve mekanizmalarını kullanırsa, aşınma ve yıpranmaları için tazminat ödenir. Bu tür bir tazminat ve ev işi ile ilgili diğer harcamaların geri ödenmesi, işveren tarafından iş sözleşmesinde belirtilen prosedüre uygun olarak ödenir.

Ev işçilerine hammadde, malzeme ve yarı mamul ürünler sağlama prosedürü ve şartları, üretilen ürünler için ödemeler, ev işçilerinin sahip olduğu malzemelerin maliyetinin geri ödenmesi ve bitmiş ürünlerin ihracatı için prosedür ve şartlar iş sözleşmesi ile belirlenir.

Ev işçileri, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere tabidir., bu Kanun tarafından belirlenen özelliklerle.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 311. Ev çalışmalarına izin verilen koşullar

Ev arkadaşlarına verilen işler sağlık nedenleriyle kontrendike olamaz ve iş güvenliği gereksinimlerini karşılayan koşullarda yapılmalıdır..

Madde 312. Ev arkadaşlarıyla iş sözleşmesinin feshi

İş sözleşmesinde öngörülen gerekçelerle ev işçileri ile iş sözleşmesi feshedilir.

Alt-Bölüm 49.1 UZAKTAN ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

(05.04.2013 tarihli 60-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 312.1. Genel hükümler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 08 Temmuz 2020, No 407-FZ)

Uzaktan (uzaktan) iş (bundan böyle uzaktan çalışma olarak anılacaktır, uzaktan bir işgücü işlevi yerine getirme), işverenin, şubesinin, temsilciliğinin, diğer ayrı yapısal birimin ([başka](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=28.03.2023&dst=100256&field=134) bir yerde bulunanlar dahil) dışında bir iş sözleşmesi tarafından belirtilen bir istihdam işlevinin yerine getirilmesidir, bu işgücü işlevini yerine getirmek ve etkileşimde bulunmak için kullanılması şartıyla, doğrudan veya dolaylı olarak işverenin kontrolü altında sabit bir işyeri, bölge veya tesis dışında işveren ve İnternet dahil uygulama, bilgi ve telekomünikasyon ağları, ve kamu iletişim ağları ile ilgili konularda çalışan.

Bir iş sözleşmesi veya bir iş sözleşmesine ek bir anlaşma, bir çalışanın kalıcı olarak (iş sözleşmesinin süresi boyunca) veya geçici olarak (iş sözleşmesi süresince) veya geçici olarak (iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi için ek bir anlaşma veya periyodik olarak, çalışanın uzaktan çalışma süreleri ve çalışma işlevinin sabit bir işyerinde yerine getirme süreleri arasında değişmesi koşuluyla).

Bu bölümün amaçları doğrultusunda, uzaktan çalışan, bu maddenin [ikinci bölümünde belirtilen bir iş sözleşmesi için bir iş sözleşmesi veya ek bir anlaşma imzalayan bir çalışanın yanı sıra, işveren tarafından bu Kanunun](#Par3992) [312.9. Maddesi](#Par4056) uyarınca kabul edilen yerel bir düzenleyici kanuna uygun olarak uzaktan istihdam işlevi yerine getiren bir çalışan anlamına gelir (bundan böyle bu bölümde çalışan olarak da anılacaktır).

Çalışma işlevlerinin yerine getirilmesi sırasında, uzaktan çalışanlar, bu bölüm tarafından belirlenen özellikleri dikkate alarak, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uzaktan tabidir.

İşveren, elektronik belge yönetimi kurallarını, bu Kanunun [22.1 - [22,3](#Par484). Maddeleri](#Par439) hükümlerine uygun olarak uzaktan çalışanlarla etkileşime genişletmeye karar verme hakkına sahiptir.

(beşinci bölüm 22.11.2021 tarihli 377-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 312.2. Bir iş sözleşmesi imzalamanın özellikleri ve bir iş sözleşmesi için ek bir anlaşma, çalışanın iş işlevini uzaktan gerçekleştirmesini sağlamak

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 08 Temmuz 2020, No 407-FZ)

Bir çalışanın uzaktan çalışma işlevini yerine getirmesini sağlayan bir iş sözleşmesi ve bir iş sözleşmesine ek bir anlaşma, bir çalışan (iş için başvuran bir kişi) ile bir işveren arasında, bu Kanunun [312.3. Maddesinin birinci bölümünde](#Par4011) öngörülen prosedüre uygun olarak elektronik belgeler alışverişi ile sonuçlandırılabilir.

Uzak bir işçinin yazılı talebi üzerine, işveren, uzaktaki işçiye, iş sözleşmesinin usulüne uygun olarak yürütülen bir kopyasını veya ek sözleşmeyi, böyle bir başvurunun alındığı tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde kağıt üzerinde iş sözleşmesine göndermelidir.

Elektronik belgeleri değiş tokuş ederek bir iş sözleşmesi imzalarken, bu Kanunun [65. maddesinde](#Par1071) öngörülen belgeler, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından aksi belirtilmedikçe, elektronik belgeler şeklinde uzaktan çalışma için başvuran bir kişi tarafından işverene sunulabilir. İşverenin talebi üzerine, bu kişi kendisine bu belgelerin noter tasdikli kopyalarını kağıt üzerinde sunmalıdır.

İlk kez bir iş sözleşmesine giren bir kişi tarafından elektronik belge alışverişinde bulunarak bir iş sözleşmesi imzalarken, bu kişi bağımsız olarak elektronik bir belge biçiminde de dahil olmak üzere bireysel (kişiselleştirilmiş) muhasebe sistemine kaydı onaylayan bir belge alır.

Uzaktan çalışma için başvuran bir kişi, elektronik belgeleri değiş tokuş ederek bu [Kanunun 68. maddesinin üçüncü bölümünde](#Par1150) verilen belgelerle tanışabilir.

Uzak bir işçinin talebi üzerine, istihdam faaliyeti hakkında bilgi, işveren tarafından uzak işçinin çalışma kitabına girilir, ancak bildirimde bulunan kayıtlı posta da dahil olmak üzere kendilerine sağlanması şartıyla (bu Kanun uyarınca, başka bir federal yasa, çalışanın istihdam kayıt defteri korunmaz).

Madde 312.3. Uzaktan çalışan ve işveren arasındaki etkileşim prosedürünün özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 08 Temmuz 2020, No 407-FZ)

İş sözleşmelerini elektronik olarak imzalarken, iş sözleşmeleri, sorumluluk sözleşmeleri, iş başında veya yarı zamanlı eğitim için öğrenci anlaşmaları ve bu anlaşmaları değiştirirken (iş sözleşmelerine ek anlaşmalar) ve elektronik belgelerin değiş tokuş edilmesiyle feshedilirken, işverenin gelişmiş nitelikli elektronik imzası ve gelişmiş nitelikli elektronik imza veya çalışanın geliştirilmiş niteliksiz elektronik imzası mevzuata uygun olarak kullanılır. Rusya Federasyonu elektronik imzalar.

Diğer durumlarda, uzaktan çalışan ile bir işveren arasındaki etkileşim, elektronik belgelerin diğer elektronik imza türlerini kullanarak veya toplu sözleşme ile öngörülen başka bir biçimde, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem, bir iş sözleşmesi, iş sözleşmesine ek bir anlaşma ve çalışanın ve (veya) işverenin belgeleri elektronik olarak almasını sağlamak.

Uzak bir işçi ve bir işveren elektronik belgeleri değiş tokuş ederek etkileşime girdiğinde, etkileşimde bulunan tarafların her biri, toplu sözleşme ile belirlenen süre içinde diğer taraftan elektronik bir belgenin alındığına dair elektronik bir belge teyidi şeklinde göndermekle yükümlüdür. Birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü, bir iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine ek bir anlaşma dikkate alınarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem.

Uzak bir işçi ve bir işveren farklı bir biçimde etkileşime girdiğinde (bu [maddenin ikinci bölümü](#Par4012)), uzaktan çalışanın ve işverenin birbirlerine bilgi sağlamakla ilgili eylemleri, toplu sözleşme ile belirlenen prosedüre, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü, bir iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine ek bir anlaşma dikkate alınarak kabul edilen yerel bir düzenleyici yasa uyarınca onaylanır.

Yerel düzenlemeler, işveren emirleri (siparişleri), bildirimler, gereksinimler ve doğrudan uzaktaki bir işçinin çalışmasıyla ilgili diğer belgeler, Rusya Federasyonu'nun iş mevzuatının kağıda kayıtlarını sağladığı ve (veya) çalışanı yazılı olarak tanıdığı, imzaya karşı da dahil olmak üzere yazılı olarak gözden geçirilmelidir, imza dahil olmak üzere veya bir çalışan tarafından işveren ile uzaktan kumanda arasında elektronik belgeler alışverişi yaparak veya bir koleksiyon tarafından sağlanan başka bir biçimde kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü, bir iş sözleşmesini, iş sözleşmesine ek bir anlaşmayı dikkate alarak.

Bu Kanun uyarınca, bir çalışanın işverene başvuruda bulunma, işverene açıklama veya diğer bilgileri sağlama hakkına veya yükümlülüğüne sahip olduğu durumlarda, uzaktan çalışan bunu elektronik bir belge şeklinde veya toplu sözleşme ile öngörülen başka bir biçimde yapar, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü, bir iş sözleşmesi veya istihdama ek bir anlaşma dikkate alınarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem sözleşme.

Uzak bir işçi, işle ilgili belgelerin usulüne uygun olarak onaylanmış kopyalarının verilmesi için bir başvuruda bulunduğunda (bu Kanunun [62. Maddesi](#Par1031)), işveren bu kopyaları bu başvurunun sunulduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde uzak işçiye göndermelidir (tebliğ ile kayıtlı posta yoluyla) veya çalışanın başvurusunda belirtilmişse elektronik bir belge şeklinde (bu [maddenin dokuzuncu bölümünde](#Par4019) öngörülen etkileşim biçiminde).

[Geçici sakatlık durumunda ve annelikle bağlantılı olarak zorunlu sosyal sigorta için zorunlu sigorta kapsamı sağlamak için, uzaktan çalışan, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından sağlanan işveren orijinal belgelerini kayıtlı posta yoluyla gönderir veya tıbbi kuruluş tarafından oluşturulan sakatlık belgesinin serisi ve numarası hakkında işverene bilgi gönderir. Tıbbi organizasyon ve işveren belirtilmişse, elektronik bir belge biçiminde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435118&date=28.03.2023&dst=100200&field=134) elektronik belge şeklinde bir sakatlık belgesi oluşturmak için bilgi değişim sistemi üyeleri.

Bir işveren ve bir çalışan arasındaki etkileşim prosedürü, bir iş fonksiyonunun uzaktan yerine getirilmesi, iş sonuçlarının aktarılması ve işverenin talebi üzerine yapılan iş raporları dahil olmak üzere, toplu bir anlaşma, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü, bir iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine ek bir anlaşma dikkate alınarak kabul edilen yerel bir düzenleyici yasa ile belirlenir.

Madde 312.4. Çalışma saatlerinin özellikleri ve uzak bir çalışanın dinlenme süresi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 08 Temmuz 2020, No 407-FZ)

Toplu sözleşme, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem, bir iş sözleşmesi, bir iş sözleşmesine ek bir anlaşma, uzaktaki bir işçinin çalışma saatlerini belirleyebilir ve geçici uzaktan çalışma da çalışanın çalışma işlevinin süresini ve (veya) sıklığını uzaktan belirleyebilir.

Toplu sözleşme ile aksi belirtilmedikçe, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü, bir iş sözleşmesi, iş sözleşmesine ek bir anlaşmayı dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem, uzaktan çalışanın çalışma saatleri böyle bir çalışan tarafından kendi takdirine bağlı olarak belirlenir.

Toplu sözleşme, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem, bir iş sözleşmesi, bir iş sözleşmesi için ek bir anlaşma, işverenin çalışma işlevini sabit bir işyerinde yerine getirmek veya böyle bir çalışanı kendi inisiyatifiyle (bu Kanunun [312.9. Maddesinde](#Par4056) öngörülen durumlar hariç) geçici olarak uzak bir işçiyi çağırma koşullarını ve prosedürünü belirleyebilir. sabit bir işyerinde çalışma işlevini yerine getirir.

Bir iş sözleşmesine veya yıllık ücretli izin ve diğer izin türlerine sahip bir iş sözleşmesine ek bir anlaşma uyarınca kalıcı olarak uzaktan çalışma yapan bir uzaktan çalışanın verilmesi prosedürü, toplu bir anlaşma, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem, bu Kanun uyarınca bir iş sözleşmesi ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler.

Uzaktan geçici olarak çalışan uzaktan çalışan bir işçiye yıllık ücretli izin ve diğer izin türlerinin sağlanması, bu [Kuralların 19. Bölümünde](#Par1749) öngörülen prosedüre uygun olarak gerçekleştirilir.

Uzak bir işçi ile işveren arasındaki etkileşim süresi çalışma saatlerine dahildir.

Madde 312.5. Uzaktan çalışanların ücretlendirilmesi için ek garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 08 Temmuz 2020, No 407-FZ)

Bir çalışan tarafından uzaktan çalışma işlevini yerine getirmek, maaşını azaltmak için bir neden olamaz.

Madde 312.6. Uzaktan çalışanların çalışma organizasyonunun özellikleri

(08.12.2020 tarihli 407-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, uzaktan çalışana, çalışma işlevini yerine getirmek için gerekli ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve diğer araçları sağlar.

Uzak bir çalışan, işverenin rızası veya bilgisi ile ve çıkarları doğrultusunda, iş işlevini yerine getirmek için ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve çalışanın sahip olduğu veya kiralanan diğer araçları kullanma hakkına sahiptir. Aynı zamanda, işveren, ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve sahip olduğu veya kiralanan diğer araçların kullanımı için uzaktan çalışana tazminat öder ve toplu sözleşme ile belirlenen prosedür, şartlar ve tutarlar uyarınca kullanımlarıyla ilgili maliyetleri geri öder, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşü, iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine ek anlaşma.

Bir işveren, çalışma işlevini yerine getiren bölge (bölge) dışındaki başka bir bölgeye (bölgeye) resmi bir atama yapmak için uzak bir işçi gönderirse, uzaktaki işçi bu Kodun [[166-168](#Par2325). Maddelerine](#Par2313) tabidir.

Madde 312.7. Uzaktan çalışanlar için iş güvenliği özellikleri

(08.12.2020 tarihli 407-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Uzaktan çalışanlar için çalışma işlevlerini uzaktan yerine getirirken güvenli çalışma koşulları ve iş korumasını sağlamak için, işveren bu Kanunun [214. Maddesinin üçüncü bölümünün on sekizinci, [yirmi bir](#Par2967) ve yirmi iki](#Par2968) [paragraflarında](#Par2963) öngörülen görevleri yerine getirir ve ayrıca işveren tarafından önerilen veya sağlanan ekipman ve araçlarla çalışırken uzaktan çalışanları işgücü koruma gereksinimleri ile tanıştırır. İşverenin bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yasalar ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, iş işlevlerini yerine getirirken uzaktan çalışanlara uzaktan uygulanmaz, toplu bir anlaşma ile aksi belirtilmedikçe, birincil ticaretin seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak kabul edilen yerel bir düzenleyici eylem sendika örgütü, iş sözleşmesi, bir bir iş sözleşmesine ek anlaşma.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 07 Temmuz 2022, No 376-FZ)

Madde 312.8. Uzak bir işçiyle iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

(08.12.2020 tarihli 407-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu [Kanun](#Par1320) tarafından öngörülen diğer gerekçelere ek olarak, uzak bir çalışanla bir iş sözleşmesi, işverenin inisiyatifiyle feshedilebilir., iş işlevini uzaktan yerine getirme süresi boyunca, bir çalışanın işverenin yerine getirilmesi ile ilgili konularda işverenle etkileşime girmemesi durumunda, işverenin ilgili talebinin alındığı tarihten itibaren art arda iki iş günü boyunca (işveren ile etkileşim için daha uzun bir süre belirlenmemişse hariç) arasındaki prosedür etkileşimi Bu Kanunun [312.3. Maddesinin dokuzuncu bölümünde](#Par4019) öngörülen bir işveren ve bir çalışan).

Kalıcı olarak uzaktan çalışma yapan bir çalışanla yapılan bir iş sözleşmesi, yerel çalışanın çalışma işlevini değiştirirse, çalışanın iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerini aynı koşullar altında yerine getirmesini imkansız hale getirirse feshedilebilir.

Uzak bir çalışan, işverenin bu çalışanın uzaktan istihdam işlevini kalıcı olarak veya geçici olarak elektronik bir belge şeklinde gerçekleştirmesini sağlayan bir iş sözleşmesini feshetme emrini (emri) ile tanışırsa, işveren, belirtilen emrin (siparişin) usulüne uygun olarak yerine getirilmiş bir kopyasını göndermelidir.

Madde 312.9. İstisnai durumlarda işverenin inisiyatifinde bir çalışanı geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarma prosedürü

(08.12.2020 tarihli 407-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Doğal veya insan yapımı bir felaket, endüstriyel kaza, endüstriyel kaza, yangın, sel, deprem, salgın veya epizootik hastalık ve tüm nüfusun veya bir kısmının yaşamını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye atan istisnai durumlarda, bir çalışan geçici olarak işverenin inisiyatifiyle bu koşullar (vakalar) süresince uzaktan çalışmaya aktarılabilir. Bir çalışanın işverenin inisiyatifiyle uzaktan çalışmaya geçici olarak devredilmesi, bir kamu otoritesi ve/veya yerel yönetim organı tarafından uygun bir karar verilirse de gerçekleştirilebilir.

Çalışanın böyle bir transfer için rızası gerekli değildir. Aynı zamanda, işveren, işverenin inisiyatifinde geçici olarak uzaktan çalışmaya devredilen bir çalışana ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve bu çalışanın iş işlevini uzaktan gerçekleştirmesi için gerekli diğer araçlarla sağlar veya ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve kendisine ait veya kiralanan diğer araçların kullanımı için uzaktan çalışana tazminat öder, kullanımlarıyla ilgili maliyetleri geri öder ve ayrıca geri ödeme yapar Uzak bir işçi için ödemeler, işi gerçekleştirmekle ilgili diğer masraflar uzaktan işlev görür. Gerekirse, işveren çalışanı ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve işveren tarafından önerilen veya sağlanan diğer araçları kullanması için eğitir.

İşveren, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak, çalışanların uzaktan çalışmaya geçici olarak devredilmesine ilişkin yerel bir düzenleyici eylemi kabul eder:

işverenin çalışanları geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarma kararının temelini oluşturan bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4059) belirtilenler arasından bir durumun (vaka) bir göstergesi;

geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarılan çalışanların bir listesi;

çalışanların geçici olarak uzaktan çalışmaya devredildiği süre (ancak işverenin çalışanları geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarma kararının temeli olarak hizmet eden durumun (durumun) var olduğu dönemden daha fazla değil);

geçici olarak işveren pahasına uzaktan çalışmaya aktarılan çalışanlara ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve iş işlevlerini yerine getirmeleri için gerekli diğer araçlarla sağlama prosedürü, ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve sahip oldukları veya kiralanan diğer araçların kullanımı için uzaktan çalışanlara tazminat ödeme prosedürü ve kullanımları ile ilgili maliyetlerin yanı sıra uzaktan geri ödeme prosedürü performans ile ilgili diğer giderlerin çalışanları emek fonksiyonu uzaktan;

geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarılan çalışanların çalışmalarını organize etme prosedürü (çalışanın ve işverenin etkileşimde bulunduğu sürelerin belirlenmesi de dahil olmak üzere çalışma saatleri dahil olmak üzere çalışma saatleri dahil), çalışan ile işveren arasındaki etkileşim prosedürü ve yöntemi (böyle bir prosedür ve etkileşim yönteminin mesajı, verileri ve diğer bilgileri gönderen kişiyi güvenilir bir şekilde belirlemesini mümkün kılması şartıyla), prosedür ve yapılan iş raporlarının işverene çalışanlar tarafından teslim şartları);

geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarılan çalışanlar için emek organizasyonu ile ilgili diğer hükümler.

Geçici olarak uzaktan çalışmaya devredilen bir çalışan, bu makalenin [üçüncü bölümünde](#Par4061) belirtilen yerel düzenleyici yasaya, çalışanın böyle bir yerel düzenleyici eylem aldığını güvenilir bir şekilde doğrulamayı mümkün kılacak şekilde aşina olmalıdır.

Bu maddede öngörülen gerekçelerle işverenin inisiyatifinde geçici olarak uzaktan çalışmaya devredildiğinde, çalışanla iş sözleşmesinde değişiklik yapılması gerekli değildir. Böyle bir transfer süresinin sonunda (ancak işverenin çalışanları geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarma kararının temelini oluşturan durumun (durumun) varlığının sona ermesinden sonra), işveren, çalışana iş sözleşmesinde öngörülen önceki işi sağlamakla yükümlüdür ve çalışan bunu gerçekleştirmeye başlamalıdır.

İşverenin inisiyatifiyle uzaktan çalışmaya geçici geçiş süresi için, çalışan, işçinin korunması ile ilgili garantiler de dahil olmak üzere uzak bir işçi için bu bölümde öngörülen garantilere tabidir, çalışana işveren pahasına gerekli ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve diğer araçlar ve kendisine ait veya kiralanan ekipmanların kullanımı ile bağlantılı olarak çalışana tazminat ödenmesi, yazılım teknik ekipman, bilgi güvenliği ekipmanları ve diğer uzaktan çalışma ile ilgili diğer harcamalar için çalışana geri ödeme anlamına gelir.

Bir çalışanın sabit bir işyerinde gerçekleştirdiği işin özellikleri, onu işverenin inisiyatifiyle geçici olarak uzaktan çalışmaya aktarmasına izin vermiyorsa veya işveren çalışana ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve iş işlevini yerine getirmek için gerekli diğer araçlar sağlayamazsa, bu çalışanın emek işlevini yerine getirmediği süre, işverenin ve çalışanın kontrolünün dışındaki nedenlerden dolayı kesinti süresi olarak kabul edilir, bunun için ödeme yapılır uygun olarak zaman kesinti  [bu Kanunun 157. Maddesinin ikinci bölümü](#Par2236), toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve yerel düzenlemelerle daha yüksek bir ödeme miktarı sağlanmazsa.

Alt-Bölüm 50 UZAK KUZEY VE BENZER BÖLGELERDE İŞLERİ YAPAN ÇALIŞANLAR İÇİN EMEK DÜZENLEMELERİNİN ÖZELLİKLERİ

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 313. Uzak Kuzey ve benzer bölgelerde işleri yapan çalışanlara;

[Uzak Kuzey'de ve eşdeğer alanlarda çalışan kişilere devlet garantileri ve](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) tazminatları bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu kişilere ek garantiler ve tazminatlar, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri, toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşlarının, yerel yönetimlerin ve işverenlerin mali yeteneklerine dayanan yerel düzenlemeler ile oluşturulabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 314. Garanti ve tazminat almak için gereken hizmet süresi

Garanti ve tazminat almak için gereken hizmet süresinin belirlenmesi ve hesaplanması prosedürü, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından federal yasalara uygun olarak belirlenir.

Madde 315. Ücretler

[Uzak Kuzey ve eşdeğer bölgelerdeki](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) ücretler, [bölge katsayıları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023&dst=100026&field=134) ve ücretlere [faiz ödenekleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) kullanılarak ödenir..

Madde 316. İlçe ücret oranı

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2004, No 122-FZ)

[İlçe katsayısının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118861&date=28.03.2023) büyüklüğü ve Uzak Kuzey'de bulunan kuruluşların çalışanlarının maaşlarını hesaplamak için uygulama prosedürü ve eşdeğer alanlar Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur.

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının ve yerel yönetimlerin devlet yetkilileri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organları, yerel [yönetimler ve belediye kurumlarının devlet kurumları için daha yüksek ilçe katsayıları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=256207&date=28.03.2023) oluşturma, sırasıyla Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının bütçeleri ve belediye bütçeleri pahasına hakkına sahiptir. Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun düzenleyici yasal eylemi, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşunun bir parçası olan belediyeler tarafından belirlenen ilçe katsayısında maksimum miktarda artış sağlayabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

Bu amaçlara yönelik giderlerin tutarları, tam olarak ücret giderlerine aittir.

Madde 317. Ücret takviyesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2004, No 122-FZ)

Uzak Kuzey ve eşdeğer bölgelerde çalışan kişilere, bu ilçelerde veya bölgelerde iş deneyimi için ücretlerde yüzde artış ödenir.. Ücretlere olan faiz ekinin tutarı ve ödeme prosedürü, ilçe katsayısının miktarını ve uygulama prosedürünü belirlemek için bu Kanunun [316. Maddesi](#Par4092) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak belirlenir.

Bu amaçlara yönelik giderlerin tutarları, tam olarak ücret giderlerine aittir.

Madde 318. Kuruluşun tasfiyesi veya kuruluş çalışanlarının sayısının veya personelinin azaltılması ile bağlantılı olarak görevden alınan bir çalışan için devlet garantileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2020, No 210-FZ)

Uzak Kuzey'de bulunan bir kuruluştan ve bir kuruluşun tasfiyesi ile bağlantılı olarak eşdeğer [alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) görevden alınan bir çalışana (bu [Kanunun 81. maddesinin 1. maddesinin 1. paragrafı](#Par1321)) veya kuruluşun çalışanlarının sayısında veya personelindeki bir azalma (bu [Kanunun 81. maddesinin birinci bölümünün 2. paragrafı](#Par1323)) ortalama aylık kazanç tutarında bir fesih ücreti ödenir.

Bir çalışan için istihdam süresinin süresi, örgütün [tasfiyesi (bu Kanunun 81. maddesinin 1. paragrafı](#Par1321)) veya kuruluşun çalışanlarının sayısı veya personelindeki azalma (bu [Kanunun 81. maddesinin 1. paragrafı](#Par1323)) ile bağlantılı olarak görevden alınırsa, işveren, işten çıkarılma veya bölüm tarihinden itibaren ikinci ayın ortalama aylık kazancını ödemekle yükümlüdür bunun o aya denk gelen istihdam süresi ile orantılı olarak, and if the süresi iki ay veya o aya düşen istihdam dönemine orantılı olarak işten çıkarılma tarihinden itibaren üçüncü ayın bir kısmını aşmaktadır.

İstisnai durumlarda, istihdam hizmeti organının kararı ile, işveren, kuruluşun tasfiyesi ile bağlantılı olarak görevden alınan bir çalışana ödeme yapmakla yükümlüdür (bu [Kanunun 81. Maddesinin birinci bölümünün 1. paragrafı](#Par1321)[) veya kuruluşun sayısını veya personelini azaltarak (bu Kanunun 81. maddesinin birinci paragrafının 2.](#Par1323) paragrafı), işten çıkarılma tarihinden itibaren dördüncü, beşinci ve altıncı aylar için art arda ortalama aylık kazanç ilgili ay içinde istihdam süresi ile orantılı olarak bunların bir kısmı, işten çıkarılma tarihinden itibaren on dört iş günü içinde, çalışan bu organa başvurdu ve işten çıkarılma tarihinden itibaren sırasıyla üç, dört ve beş ay çalışmadı.

Bu [maddenin ikinci bölümünde](#Par4110) öngörülen durumda, işten çıkarılan çalışan, işten çıkarılma tarihinden itibaren ikinci ve üçüncü ayların bitiminden sonraki on beş iş günü içinde istihdam süresi için ortalama aylık kazançların ödenmesi için işverene yazılı olarak başvurma hakkına sahiptir., ve bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par4111) öngörülen durumda, karar istihdam hizmeti organı tarafından verildikten sonra, ancak en geç on beş iş günü dördüncü, beşinci ve altıncı ayın bitiminden sonra işten çıkarılma tarihi. İşten çıkarılan bir çalışan bu ödemeler için başvurduğunda, işveren bunları başvuru tarihinden itibaren en geç on beş takvim günü yapar.

İşveren, çalışanın çalıştığı sürede aylık ortalama maaşı ödemek yerine, çalışana aylık ortalama maaşın iki katı tutarında bir defaya kıdem tazminat ödeme hakkına sahiptir. Eğer işten çıkarılma tarihinden itibaren ikinci ay için ortalama aylık maaş çalışana ödendiyse, bu durumda tek defalık tazminat, belirtilen ödeme tutarının kesintisi ise ödenecektir.

Bir kuruluş tasfiye edildiğinde, istihdam süresi için ortalama aylık kazanç ödemeleri (bu maddenin [ikinci ve [üçüncü](#Par4111) bölümleri](#Par4110)) ve (veya) bir kerelik tazminatın ödenmesi (bu [maddenin beşinci bölümü](#Par4113)) her halükarda kuruluşun tasfiyesi medeni [hukuka](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418167&date=28.03.2023&dst=1305&field=134) uygun olarak tamamlanmadan önce yapılmalıdır.

Ortalama aylık kazanç tutarında kıdem tazminatı, ayrıca istihdam süresi için ortalama aylık kazanç ödemeleri ve (veya) bu maddenin bir ila [üç](#Par4111) ve [beşinci](#Par4113) [bölümlerinde](#Par4109) öngörülen bir kerelik tazminat ödemeleri, işveren tarafından bu işverenin pahasına önceki iş yerinde ödenir.

Madde 319. Ek izin günü

Uzak Kuzey"de ve on altı yaşın altındaki bir çocukla eşdeğer alanlarda çalışan bir ebeveyn (vasi, Muhafız, evlat edinen ebeveyn), yazılı talep üzerine her ay ek bir ücret ödemeden izin verilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 320. Daha kısa çalışma haftası

Uzak Kuzey ve eşdeğer bölgelerde çalışan kadınlar için, federal yasalar onlar için daha kısa bir çalışma haftası sağlamadıkça, toplu sözleşme veya iş sözleşmesi 36 saatlik bir çalışma haftası oluşturur. Aynı zamanda, ücretler tam bir çalışma haftası ile aynı miktarda ödenir.

Madde 321. Yıllık ek ücretli izin

Kanunla belirlenen yıllık temel ücretli izne ve genel olarak sağlanan ek ücretli tatillere ek olarak, [Uzak Kuzey"de](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) çalışan kişilere ek ücretli tatiller verilir. 24 takvim günleri, ve Uzak Kuzey"e eşdeğer alanlarda çalışan kişilere 16 takvim günleri.

Yarı zamanlı işçiler için yıllık ücretli tatillerin toplam süresi genel olarak belirlenir.

Madde 322. Yıllık ücretli tatillerin verilmesi ve birleştirilmesi prosedürü

Bu Kanunun [321. Maddesi](#Par4126) ile kurulan yıllık ek ücretli izin, bu işveren için altı aylık çalışmadan sonra çalışanlara verilir.

Yıllık ücretli iznin toplam süresi, yıllık temel izin ve tüm ek yıllık ücretli tatillerin toplanmasıyla belirlenir..

Uzak Kuzey ve eşdeğer bölgelerde çalışan kişiler için yıllık ücretli tatillerin tam veya kısmi kombinasyonuna en fazla iki yıl önceden izin verilmez.. Aynı zamanda, verilen tatilin toplam süresi, tatilin kullanım yerine ve tatilin kullanım yerine seyahat etmek için gerekli olan ücret ödemeden izin süresi de dahil olmak üzere altı ayı geçmemelidir.

Yıllık ücretli iznin altı ayı aşan kullanılmayan kısmı, bir sonraki yıl için bir sonraki yıllık ücretli izne eklenir..

Çalışan ebeveynlerden birinin (vasi, vasi) talebi üzerine, işveren, on sekiz yaşın altındaki bir çocuğa eşlik etmek için ona yıllık ücretli izin veya bir kısmını (en az 14 takvim günü) sağlamalıdır. başka bir yerde bulunan orta öğretim veya yüksek öğrenim için eğitim programlarına girme. İki veya daha fazla çocuk varsa, bu amaçla izin her çocuk için bir kez verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Madde 323. Sağlık hizmetleri garantileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

[Federal devlet organlarının çalışanları, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonları, [Uzak Kuzey'de bulunan federal devlet kurumları ve eşdeğer alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134), toplu bir anlaşma, işverenin Rusya Federasyonu topraklarında seyahat masrafı pahasına ödeme sağlayabilir. Federal yasalar ve diğerleri tarafından belirlenen prosedüre uygun bir tıbbi rapor varsa, tıbbi konsültasyonlar veya tedavi için](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401289&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal eylemleri, eğer ikamet yerine uygun tavsiye veya tedavi sağlanamaz.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 22.08.2004 [N 122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101336&field=134), от 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100056&field=134), tarih: 02.04.2014 N 55-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organlarının çalışanları, yerel yönetimler, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, eyalet veya belediye kurumlarının çalışanları için tıbbi garantiler, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkilileri ve yerel yönetimler tarafından belirlenir.

(ikinci bölüm 22.08.2004 tarihli 122-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) (Federal Kanunlar, tarih: 25.11.2013 [N 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100936&field=134), от 02.04.2014 [N 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100057&field=134), tarih: 03.07.2016 [N 347-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100028&field=134), tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Diğer işverenlerin çalışanları için tıbbi bakım garantileri toplu sözleşmelerle belirlenir.

(üçüncü bölüm 22.08.2004 tarihli 122-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) 25 Kasım 2013 tarih ve [317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100937&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100058&field=134) sayılı)

Madde 324. Uzak Kuzey'de çalışan kişilerle ve diğer bölgelerden eşdeğer bölgelerle bir iş sözleşmesinin imzalanması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Uzak Kuzey'de çalışan kişilerle ve diğer alanlardan eşdeğer alanlarla bir iş sözleşmesinin imzalanmasına, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak verilen bir sağlık sertifikası varsa, bu ilçelerde ve bölgelerde çalışmak ve yaşamak için herhangi bir kontrendikasyon olmadığını belirten izin verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 325. Tatilin kullanım yerine ve kullanım yerine seyahat ve bagaj masrafları için tazminat

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Uzak Kuzey'de ve eşdeğer bölgelerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) bulunan kuruluşlarda çalışan kişiler, her iki yılda bir, işverenin masrafları ile Rusya Federasyonu topraklarında seyahat ve bagaj taşımacılığı masraflarını tatil yerine ve tatil yerine ödeme yapma hakkına sahiptir. Çalışan, bu organizasyonda çalışmanın ilk yılı için yıllık ücretli izin alma hakkı ile aynı anda bu masraflar için tazminat alma hakkına sahiptir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 50-FZ)

Federal devlet organları, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonları, federal devlet kurumları, çalışana Rusya Federasyonu toprakları içindeki seyahat masraflarını, tatilin kullanım yerine herhangi bir ulaşım şekli ile (taksiler hariç), kişisel, 30 kilograma kadar olan bagaj taşıma maliyetinin yanı sıra, çalışanın kullanım yerine seyahat ve bagaj taşıma maliyetini ödemektedir. ailesinin çalışmayan üyelerine ve ailesinin çalışmayan üyelerinden tatil (kocası, karısı, küçük çocuklar aslında tatilin ne zaman kullanıldığına bakılmaksızın bir çalışan tarafından yaşamak.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 50-FZ)

Çalışan ve aile üyelerine, tatilin kullanım yerine ve tatilin kullanım yerine özel ulaşım yoluyla mümkün olan en kısa sürede en düşük seyahat maliyeti ile ödeme yapılır..

Federal devlet organının bir çalışanı, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı bir fonu veya bir federal devlet kurumu ve aile üyeleri tarafından tatil kullanım yerine seyahat ve bagaj taşımacılığı maliyetinin ödenmesi, yaklaşık ücrete göre tatil için ayrılmadan en geç üç iş günü önce çalışanın talebi üzerine yapılır. Nihai ödeme, sağlanan biletler veya diğer belgeler temelinde tatilden döndükten sonra yapılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 50-FZ)

Federal devlet organlarında, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonlarında, federal devlet kurumlarında ve ailelerinin üyelerinde çalışan kişiler için tatil kullanım yerine seyahat ve bagaj taşımacılığı maliyetini telafi etme [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357698&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleri ile kurulmuştur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 50-FZ)

Bu makalede öngörülen ödemeler hedeflenmiştir ve çalışan ve aile üyeleri, tatilin kullanım yerine seyahat ve bagaj taşıma masraflarını zamanında ödeme hakkını kullanmadığında özetlenmemiştir.

Bu makalede verilen garantiler ve tazminatlar, bir federal devlet organının bir çalışanına, Rusya Federasyonu'nun bir devlet bütçe dışı fonuna veya bir federal devlet kurumuna ve ailesinin üyelerine yalnızca çalışanın ana iş yerinde sağlanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 50-FZ)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organlarında, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonlarında, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumlarında çalışan kişiler için tatil kullanım yerine seyahat ve bagaj taşımacılığı maliyetlerini ödeme masraflarını telafi etmek için miktar, koşullar ve prosedür, Rusya Federasyonu'nun kurucu [kuruluşlarının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201474&date=28.03.2023&dst=100268&field=134) devlet yetkililerinin düzenleyici yasal eylemleri ile kurulmuştur. hükümetler, belediye kurumları, - düzenleyici organları yerel yönetimler ve diğer işverenlerin yasal eylemler - toplu sözleşmelerle, yerel düzenlemeler dikkate birincil sendika örgütlerinin seçilmiş organlarının görüşünü alarak kabul ve iş sözleşmeleri.

(rev. 02.04.2014 tarihli ve [[347-FZ sayılı 03.07.2016 tarihli ve 50-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100029&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161212&date=28.03.2023&dst=100020&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Madde 326. Yer değiştirme maliyetleri için tazminat

Federal devlet organlarında çalışmak için iş sözleşmeleri imzalayan kişiler, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonları, [Uzak Kuzey'de bulunan federal devlet kurumları ve eşdeğer bölgelerde](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) bulunan ve bu anlaşmalara uygun olarak Rusya Federasyonu'nun diğer bölgelerinden gelen bu anlaşmalara uygun olarak gelenler, işverenin pahasına aşağıdaki garantiler ve tazminatlar sağlanır:

(rev. 22 Ağustos 2004 tarih ve [122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105614&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100060&field=134) sayılı)

iki aylık ücret oranı, maaşlar (resmi maaşlar) ve aylık ücret oranının yarısı, çalışanın maaşı (resmi maaş) tutarında kendisiyle gelen her aile üyesi için bir kerelik ödenek tutarında bir kerelik fayda;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu topraklarında bir çalışan ve aile üyeleri için seyahat maliyetinin fiili masraflarla ödenmesinin yanı sıra, gerçek masraflarla aile başına beş tondan fazla olmayan, ancak demiryolu ile ulaşım için sağlanan tarifelerden daha fazla olmayan bagaj taşıma maliyetinin ödenmesi;

yeni bir yere yerleşmek için yedi takvim günü ücretli izin.

Aile üyelerinin ücret ve bagaj masraflarını ödeme hakkı, çalışanın bu ilçelerde ve bölgelerde bu kuruluşla bir iş sözleşmesi imzaladığı tarihten itibaren bir yıl süreyle kalır.

Federal devlet organının bir çalışanı, Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonu, federal bir devlet kurumu ve ailesinin üyeleri, herhangi bir nedenle (bir çalışanın ölümü dahil) herhangi bir nedenle (bir çalışanın ölümü dahil), bir iş sözleşmesinin feshi ile bağlantılı olarak başka bir yerde yeni bir ikamet yerine taşınması durumunda, suçlu eylemler için işten çıkarılma haricinde, gerçek masraflarla seyahat bedeli ve bagaj bedeli bir oranda ödenir. fiili masraflarla aile başına beş tondan fazla değil, ancak tarifelerden fazla değil, ulaşım için sağlanan demiryolu.

(rev. 22 Ağustos 2004 tarih ve [122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105615&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100061&field=134) sayılı)

Bu makalede verilen garantiler ve tazminatlar, bir federal devlet organının bir çalışanına, Rusya Federasyonu'nun bir devlet bütçe dışı fonuna ve yalnızca ana iş yerinde bir federal devlet kurumuna verilmektedir.

(rev. 22 Ağustos 2004 tarih ve [122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105616&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 02.04.2014 tarihli 55-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161210&date=28.03.2023&dst=100062&field=134) sayılı)

Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet organlarında, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonlarında, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet kurumlarında ve bu organların çalışanları, fonların, kurumların çalışanları için iş sözleşmeleri imzalayan kişilere yer değiştirme maliyetlerini telafi etmek için miktar, koşullar ve prosedür, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının devlet yetkililerinin düzenleyici yasal eylemleri ile kurulur. yerel yönetimlerde çalışmak için iş sözleşmeleri imzalayan, belediye kurumları ve bu organların, fonların ve kurumların çalışanları - yerel yönetimlerin düzenleyici yasal eylemler, diğer işverenlerle çalışmak için iş sözleşmeleri imzalamış kişiler ve bu işverenlerin çalışanları tarafından - toplu sözleşmeler, yerel düzenlemeler dikkate birincil sendika örgütlerinin seçilmiş organlarının görüşünü alarak kabul ve iş sözleşmeleri.

(beşinci bölüm 02.04.2014 tarihli 55-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) (Federal  Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 347-FZ)

Madde 327. Diğer garantiler ve tazminatlar

Sosyal sigorta, emekli maaşları, konut ilişkileri ve diğerleri alanındaki teminatlar ve tazminatlar, [Uzak Kuzey'de çalışan kişiler ve eşdeğer alanlar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&date=28.03.2023&dst=100028&field=134), federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ve yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  1 Temmuz 2023'e kadar, Bölüm 500.1'de sağlanan özellikler, 30 Eylül 2022'de DPR, LPR, Zaporozhye ve Kherson bölgelerinde yaşayan Rus vatandaşlığı olmayan çalışanlarla bir iş sözleşmesi yapılırken geçerli değildir (31 Aralık 2022 [tarihli](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436863&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) 2571 sayılı Rusya Federasyonu Hükümeti Kararı). |  |

Alt-Bölüm 50.1 YABANCI VATANDAŞLAR VEYA VATANSIZ ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

(01.12.2014 tarihli 409-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 327.1. Genel hükümler

Yabancı vatandaş veya vatansız bir çalışan ile bir işveren arasındaki çalışma ilişkileri, federal yasalara veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmalarına uygun olarak, yabancı vatandaşlar veya vatansız kişiler olan çalışanlarla iş ilişkilerinin düzenlendiği durumlar haricinde, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler tarafından belirlenen kurallara tabidir.

Yabancı vatandaşlar veya vatansız kişiler olan çalışanların emeğini düzenlemenin özellikleri, eğer bu Kanunun [252. Maddesi](#Par3468) uyarınca, bu tür özellikler yalnızca bu Kanun tarafından belirlenebilirse, bu tür özelliklerin iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlerle oluşturulmasına ilişkin davalar ve prosedürler bu bölüm tarafından belirlenir.

Federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler, on sekiz yaşına geldiklerinde çalışan olarak işe girme hakkına sahiptir..

Yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile bir işveren arasındaki bir iş sözleşmesi, Rusya Federasyonu'nun federal [yasalarına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422435&date=28.03.2023&dst=100107&field=134) veya uluslararası anlaşmalarına uygun olarak, işverenin yabancı vatandaş veya vatansız kişiler olan çalışanları istihdam etme hakkına sahip olmaması durumunda sonuçlandırılamaz.

Yabancı vatandaş veya vatansız bir çalışan ile belirsiz bir süre için işveren arasında bir iş sözleşmesi imzalanır., ve [Maddede öngörülen durumlarda 59](#Par964) bu Kanunun, belirli süreli bir iş sözleşmesi.

Madde 327.2. Yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanla iş sözleşmesi imzalama özellikleri

[Maddenin birinci bölümünde sağlanan bilgilerle birlikte 57](#Par916) bu Kanunun, yabancı vatandaş veya vatansız bir çalışanla yapılan iş sözleşmesi aşağıdakiler hakkında bilgi belirtecektir:

Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin mevzuata uygun olarak verilmiş bir çalışma izni veya patent (bundan böyle çalışma izni veya patent olarak anılacaktır), federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası [anlaşmaları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=438376&date=28.03.2023&dst=101045&field=134) tarafından belirlenen durumlar hariç, yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile geçici olarak Rusya Federasyonu'nda kalan bir iş sözleşmesi imzalarken;

geçici oturma izinleri, Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin mevzuata uygun olarak verilen eğitim amaçlı geçici oturma izinleri, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, yabancı bir vatandaş veya geçici olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden vatansız bir kişi ile bir iş sözleşmesi imzalarken;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 349-FZ)

Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne [ilişkin mevzuata](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422435&date=28.03.2023&dst=100070&field=134) uygun olarak verilen oturma izni (bundan böyle oturma izni olarak anılacaktır), federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişiyle sürekli olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden bir iş sözleşmesi imzalarken.

Bu Kanunun [57. Maddesinin ikinci bölümünde](#Par922) öngörülen koşulların yanı sıra, Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin mevzuata uygun olarak, Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin mevzuata uygun olarak (bundan sonra yüksek nitelikli bir uzman olarak anılacaktır), federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası [anlaşmaları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=438376&date=28.03.2023&dst=106453&field=134) tarafından belirlenen durumlar dışında, geçici olarak kalifiye bir uzman olan bir çalışanla iş sözleşmesine dahil edilmesi zorunludur. gönüllü bir sağlık sigortası sözleşmesinin (poliçe) ayrıntıları veya işveren tarafından böyle bir çalışana ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanmasına ilişkin bir tıbbi kuruluşla imzalanan bir anlaşma da dahil olmak üzere, iş sözleşmesi süresi boyunca böyle bir çalışana tıbbi bakım sağlama gerekçeleri. Gönüllü bir sağlık sigortası sözleşmesi (poliçe) veya bir işveren tarafından, yüksek nitelikli bir uzman olan bir çalışana ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanması konusunda tıbbi bir kuruluşla imzalanan bir anlaşma, böyle bir çalışanın birinci basamak sağlık hizmeti ve özel acil tıbbi bakım sağlanmasını sağlamalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

Madde 327.3. İş başvurusunda bulunurken yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi tarafından sunulan belgeler

Bu Kanunun [65. maddesinde](#Par1071) öngörülen belgelerle birlikte, bir iş sözleşmesi imzalanırken, işe giren yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi işverene sunacaktır:

Federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar haricinde, Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yüksek nitelikli bir uzmanla bir iş sözleşmesi imzalarken, Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yüksek nitelikli bir uzmanla iş sözleşmesi imzalarken, Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan nitelikli bir uzmanla iş sözleşmesi imzalarken, Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan nitelikli bir uzmanla bir iş sözleşmesi imzalarken, Rusya Federasyonu'nda geçerli olan gönüllü bir sağlık sigortası sözleşmesi (politika). Gönüllü bir sağlık sigortası sözleşmesi (poliçe) veya bir işveren tarafından, yüksek nitelikli bir uzman olan bir çalışana ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanması konusunda tıbbi bir kuruluşla imzalanan bir anlaşma, böyle bir çalışanın birinci basamak sağlık hizmeti ve özel acil tıbbi bakım ile sağlanmasını sağlamalıdır;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile iş sözleşmesi imzalarken, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen davalar haricinde bir çalışma izni veya patent;

Rusya Federasyonu'nda geçici olarak ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile iş sözleşmesi imzalarken, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, geçici oturma izni, eğitim amaçlı geçici oturma izni;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 349-FZ)

ikamet izni, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmalarıyla kurulan durumlar hariç, Rusya Federasyonu'nda kalıcı olarak ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile iş sözleşmesi imzalarken.

Çalışma izni, yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi tarafından bir iş sözleşmesi imzaladıktan sonra bir işverene sunulabilir., Çalışma izni almak için bu Kurallara uygun olarak imzalanan ve yürütülen bir iş sözleşmesi gerekiyorsa. Bu durumda, iş sözleşmesi, yabancı vatandaşın veya vatansız kişinin çalışma izni aldığı günden daha erken yürürlüğe girer ve çalışma izni ile ilgili bilgiler, bu Kanunun [57. Maddesinin üçüncü bölümünde](#Par936) belirlenen prosedüre uygun olarak iş sözleşmesine girilir.

Bir iş sözleşmesi imzalarken, işe giren yabancı vatandaşlar veya vatansız kişiler, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti kararnameleri ile belirlenen durumlar haricinde, işverene askeri kayıt belgeleri sunmazlar.

Madde 327.4. Yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanın geçici transferinin özellikleri

Bu [Kanunun 72.2. maddesinin ikinci ve üçüncü](#Par1209) [paragraflarında](#Par1208) öngörülen durumlarda, yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanın aynı işverenle bir iş sözleşmesi tarafından öngörülmeyen bir aya kadar geçici olarak devredilmesi, böyle bir çalışanın çalıştığı temelinde çalışma izninde veya patentte belirtilen mesleği (uzmanlık, pozisyon, iş türü) dikkate almadan izin verilir ve takvim başına bir kereden fazla olmamak yıl.

Bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4234) belirtilen geçici transfer süresinin sonunda, yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanın daha önceki bir işi olan bir çalışanın sağlanması mümkün değilse, onunla iş sözleşmesi, bu Kanunun [327.6. maddesinin birinci bölümünün 10.](#Par4264) fıkrası uyarınca feshedilir.

Yabancı vatandaş veya vatansız bir çalışan, bu Kanunun [72.2. Maddesinin ikinci bölümünde](#Par1208) belirtilen acil durumlar nedeniyle bir iş sözleşmesinin öngördüğü işi gerçekleştiremezse ve bir takvim yılı içinde tekrar bu geçici transfer ihtiyacı nedeniyle aynı işverenle iş sözleşmesinde öngörülmeyen bir aya kadar geçici olarak devredemezse, böyle bir çalışanla iş sözleşmesi, [bölümün 11. fıkrası uyarınca feshedilir biri Madde 327.6](#Par4265) nın-nin bu Kod.

Madde 327.5. Yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanın işten askıya alınmasının özellikleri

Bu Kanunun [76. maddesinde](#Par1245) belirtilen davaların yanı sıra, işveren, aşağıdaki durumlarda yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanı işten askıya almak (izin vermemek) zorundadır:

Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, yabancı işçileri işe alma ve kullanma izninin askıya alınması ve sona ermesi;

Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, çalışma izninin veya patentin sona ermesi;

geçici oturma izninin sona ermesi, geçici olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, eğitim amaçlı geçici oturma izni;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 349-FZ)

Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, Rusya Federasyonu'nda oturma izninin sona ermesi;

Rusya Federasyonu'ndaki gönüllü sağlık sigortası sözleşmesinin (poliçe) sona ermesi veya işveren tarafından, böyle bir çalışana birinci basamak sağlık hizmeti ve özel tıbbi bakım sağlayan yüksek nitelikli bir uzman olan bir çalışana ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanması konusunda bir tıbbi kuruluşla imzalanan bir anlaşmanın feshi, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç - yüksek nitelikli bir uzmanla ilgili olarak.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

Madde 327.6. Yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanla iş sözleşmesinin feshi özellikleri

Bu [Kuralda](#Par1267) öngörülen gerekçelerle birlikte, yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışanla iş sözleşmesini feshetme [gerekçeleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422435&date=28.03.2023&dst=1265&field=134) şunlardır:

1) Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, yabancı işçileri işe alma ve kullanma izinlerinin askıya alınması, sona ermesi, iptali;

2) Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, çalışma izninin veya patentin iptali;

3) geçici oturma izninin iptali, geçici olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, eğitim amacıyla geçici oturma izni;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 349-FZ)

4) Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar haricinde, Rusya Federasyonu'nda oturma izninin iptali;

5) Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, çalışma izninin veya patentin sona ermesi;

6) geçici oturma izninin sona ermesi, geçici olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, eğitim amacıyla geçici oturma izni;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 349-FZ)

7) Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi ile ilgili olarak, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar haricinde, Rusya Federasyonu'nda oturma izninin sona ermesi;

8) Rusya Federasyonu topraklarında gönüllü sağlık sigortası sözleşmesinin (poliçe) sona ermesi veya işveren tarafından, böyle bir çalışana birinci basamak sağlık hizmeti ve özel tıbbi bakım sağlayan yüksek nitelikli bir uzman olan bir çalışana ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanması konusunda bir tıbbi kuruluşla imzalanan bir anlaşmanın feshi, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar hariç, - yüksek nitelikli uzman;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

9) yabancı vatandaşların ve federal yasalar tarafından belirlenen vatansız kişilerin istihdamına ilişkin kısıtlamalar, Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararnameleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti [kararnameleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428242&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) doğrultusunda yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler olan çalışan sayısını getirmek;

10) Bu Kanunun [327.4. Maddesi](#Par4235) uyarınca geçici transfer süresinin sonunda bir çalışana önceki bir işi sağlayamama;

11) Bu Kanunun [327.4. Maddesi](#Par4236) uyarınca bir çalışanın geçici olarak transfer edilmesinin imkansızlığı.

Bir iş sözleşmesi, ilgili koşulların ortaya çıktığı tarihten itibaren bir ay sonra, bu maddenin [birinci bölümünün 5 -e 8](#Par4261) [paragraflarında](#Par4257) öngörülen gerekçelerle feshine tabidir.

Bu maddenin birinci [bölümünün 9. paragrafında](#Par4263) öngörülen gerekçelerle, bir iş sözleşmesi, ilgili federal yasalar, Rusya Federasyonu Cumhurbaşkanı kararnameleri ve Rusya Federasyonu Hükümeti kararnameleri ile belirlenen sürenin sonuna kadar feshedilir.

Yabancı vatandaş veya vatansız bir çalışan, [işten çıkarılmadan en az üç takvim günü önce işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi hakkında bu maddenin birinci [bölümünün 10 ve 11.](#Par4265) paragraflarında belirtilen gerekçelerle](#Par4264) yazılı olarak bilgilendirilmelidir.

Madde 327.7. Yabancı vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışana fesih ödemesinin özellikleri

Bu Kanunun [178. maddesinin yedinci bölümünde](#Par2492) öngörülen davalara ek olarak, yabancı çalışanları işe alma ve kullanma izninin askıya alınması veya iptali ile bağlantılı olarak bir iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi olan bir çalışana ortalama kazanç iki haftalık bir fesih ücreti ödenir. çalışma izni verildi.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2020, No 210-FZ)

Alt-Bölüm 51 ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARI İÇİN İŞ DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 328. Araç trafiğiyle doğrudan ilgili işe alım

Araçların hareketi ile doğrudan ilgili olarak işe alınan çalışanlar, devlet politikası ve ulaşım alanında düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368502&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) uygun olarak mesleki seçim ve mesleki eğitimden geçmelidir.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 22.08.2004 [N 122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101355&field=134), от 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101420&field=134), tarih: 02.07.2013 N 185-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Bir çalışan, devlet politikası ve sağlık alanında düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ve ulaşım alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak zorunlu bir ön tıbbi muayeneden sonra araçların hareketi ile doğrudan ilgili olarak işe alınır.ulaşım alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getirir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101356&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100938&field=134) sayılı)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  1 Mart 2023'ten 1 Eylül 2023'e kadar, toplu taşıma ve taksi şoförlerinin işverene sabıka kaydı belgesi vermeleri gerekmektedir ve bir sertifikanın yokluğunda, iş sözleşmesi [para uyarınca feshedilir. 13 Madde 83 Bölüm 1](#Par1406) (11.06.2022 tarihli [155-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419051&date=28.03.2023&dst=100021&field=134) Federal Kanun). |  |

Madde 328.1. Yolcu ve bagaj taşırken doğrudan yolcu taksileri, otobüsler, tramvaylar, troleybüsler ve yüzey dışı demiryolu taşımaları ile ilgili istihdam kısıtlamaları

(11.06.2022 tarihli 155-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Aşağıdaki suçlar için temizlenmemiş veya ödenmemiş sabıka kaydı olan veya aşağıdaki suçlardan dolayı cezai kovuşturmaya tabi olan kişilerin, yolcu ve bagaj taşırken yolcu taksilerinin sürülmesiyle doğrudan ilgili çalışmalarına izin verilmez:

1) cinayet, kasıtlı olarak ağır bedensel zarar verme, adam kaçırma, soygun, bireyin cinsel dokunulmazlığına ve cinsel özgürlüğüne karşı suçların yanı sıra kamu güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzen ve devlet güvenliğinin temellerine karşı, insanlığın barış ve güvenliğine karşı, ılımlı ağırlık suçlarıyla ilgili, Ceza [Kanunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436387&date=28.03.2023&dst=100056&field=134) uyarınca ciddi ve özellikle ciddi suçlar Rusya Federasyonu;

2) Avrasya Ekonomik Birliği'nin başka bir üye devletinin mevzuatı ile öngörülen suçlar, bu bölümün [1. fıkrasında](#Par4291) belirtilen suçlara karşılık gelir.

Aşağıdaki suçlar için temizlenmemiş veya ödenmemiş sabıka kaydı olan veya aşağıdaki suçlardan dolayı cezai kovuşturmaya tabi olan kişilerin, yolcu ve bagaj taşırken otobüs, tramvay, troleybüs ve sokak dışı vagonlar ile doğrudan ilgili çalışmalarına izin verilmez:

1) Rusya Federasyonu Ceza [Kanunu'na](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436387&date=28.03.2023&dst=100056&field=134) uygun olarak ciddi ve özellikle ciddi suçları içeren insanlığın barış ve güvenliğine karşı, anayasal düzen ve devlet güvenliğinin temellerine karşı kamu güvenliğine karşı suçlar;

2) Avrasya Ekonomik Birliği'nin başka bir üye devletinin mevzuatı ile öngörülen suçlar, bu bölümün [1. fıkrasında](#Par4294) belirtilen suçlara karşılık gelir.

Bu maddenin ikinci [bölümünün 2. paragrafında ve 2.](#Par4292) [paragrafında belirtilen suçların, bu maddenin ikinci bölümünün](#Par4295) [1. paragrafında ve bu maddenin [ikinci](#Par4294) bölümünün 1. paragrafında](#Par4291) belirtilen [suçlarla uyumu, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440092&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) belirlenir.

Bu Kanunun [65. maddesinde](#Par1071) öngörülen belgelerle birlikte, bir iş sözleşmesi imzalarken, Rusya Federasyonu vatandaşı olmayan ve Avrasya Ekonomik Birliği'nin başka bir üye devletinin vatandaşlığına sahip olan kişiler, yolcu taksileri, otobüsler, tramvaylar, troleybüsler ve yolcu ve bagajları taşırken yüzey dışı vagonlar ile doğrudan ilgili işlere başvuran kişiler, işverene sabıka kaydının varlığını (yokluğunu) doğrulayan bir belge sunun [paragrafta belirtilen suçları işlemek için Bu maddenin](#Par4292) [ikinci bölümünün birinci ve 2. paragrafının](#Par4295) 2'si ve (veya) bu suçlar için cezai kovuşturma veya Avrasya Ekonomik Birliği'nin ilgili üye devletinin yetkili makamı tarafından verilen rehabilitasyon gerekçesiyle cezai kovuşturmanın sona ermesi, doğruluğu Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmalıdır.

Bu Kanunun [76. maddesinde](#Par1245) belirtilen davalara ek olarak, işveren, çalışmaları doğrudan yolcu taksileri, otobüsler, tramvaylar, troleybüsler ve sokak dışı vagonları sürmekle ilgili olan bir çalışanı askıya almakla yükümlüdür. Yolcu ve bagaj taşırken, kolluk kuvvetlerinden bilgi alırken, bu çalışanın [1. ve 2. paragraflarda](#Par4291) [belirtilen suçlardan](#Par4292) yargılandığına dair bilgi alırken [1](#Par4294) ve [2 ikinci bölümün](#Par4295) Bu makale. İşveren, bu çalışanı feshedilene kadar veya mahkeme kararı yürürlüğe girene kadar tüm cezai işlem süresi boyunca askıya alır (çalışmasına izin vermez).

Madde 329. Çalışmaları doğrudan araçların hareketi ile ilgili olan çalışanlar için çalışma ve dinlenme süresi

Çalışmaları doğrudan araç sürme veya araç sürme ile ilgili olan çalışanların yarı zamanlı çalışmalarına izin verilmez, doğrudan araç sürmek veya araçların hareketini yönetmek ile ilgilidir. Doğrudan sürüş araçları veya sürüş araçlarıyla ilgili işler, meslekler, [pozisyonların listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373075&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanmıştır.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışma saatlerinin ve dinlenme saatlerinin özellikleri, çalışmaları doğrudan araçların hareketiyle ilgili olan belirli çalışan kategorileri için çalışma koşulları, ilgili All-Russian Sendikası ve Tüm Rusya İşverenler Birliği'nin görüşünü dikkate alarak, ulaştırma alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir. Bu özellikler, bu Kurallar tarafından belirlenenlere kıyasla çalışanların durumunu daha da kötüleştiremez.

(rev. 22 Ağustos 2004 [tarihli 122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105619&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101360&field=134) sayılı)

Madde 330. Çalışmaları doğrudan araçların hareketi ile ilgili olan çalışanların disiplini

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2017, No 400-FZ)

Çalışmaları doğrudan araçların hareketi ile ilgili olan çalışanların disiplini, disiplin hakkındaki bu hükümler (tüzükler) federal yasalar tarafından belirlenirse, bu Kanun ve disiplin üzerindeki yönetmelikler (tüzükler) tarafından düzenlenir.

Alt-Bölüm 51.1 ÇALIŞANLARIN EMEĞİNİN DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ,

YERALTI İŞLERİNDE İSTİHDAM

(30.11.2011 tarihli 353-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 330.1. Genel hükümler

Bu bölümün hükümleri, bu bölümde doğrudan yeraltı madenciliğiyle uğraşan çalışanlar, yeraltı yapılarının inşası ve işletilmesi ile uğraşan çalışanlar, yeraltı yapılarının inşası ve işletilmesi ile uğraşan çalışanlar, bu tesislerdeki acil kurtarma operasyonlarında (açık bir yöntemle inşa edilen yeraltı yapıları hariç), metronun işleyişi üzerine çalışan çalışanlar hariç.

Madde 330.2. Yeraltı işlerine giriş özellikleri

Yeraltı çalışmaları için kabul edilen kişilerin bu çalışmalara tıbbi kontrendikasyonları olmamalı ve Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=45740&date=28.03.2023) veya mesleki standartların ilgili hükümlerine uygun olarak onaylanan yeterlilik kılavuzlarında belirtilen ilgili yeterlilik şartlarını karşılamalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 236-FZ)

Yeraltı çalışmaları için işe alınan bir kişinin bilgi ve becerilerinin ilgili yeterlilik şartlarına uygunluğunun doğrulanması, işveren tarafından, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=130230&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak yürütülür. Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu.

Madde 330.3. Yeraltı işleriyle uğraşan işçilerin tıbbi muayeneleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

Yeraltı çalışmalarına kabul zorunlu bir tıbbi muayeneden sonra yapılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

Yeraltı işleriyle uğraşan çalışanların, çalışma gününün başında (vardiya) ve ayrıca çalışma gününün (vardiya) (bu Kanunun [220. Maddesinin üçüncü kısmı](#Par3099)) sırasında ve/veya sonunda tıbbi muayenelerden geçmeleri gerekmektedir.

(rev. 25 Kasım 2013 tarih ve [317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100941&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 07.10.2022 tarihli 376-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) sayılı)

İşveren, yeraltı işleriyle uğraşan tüm çalışanlar için her iş günü (her vardiya) iş gününün başında (vardiya) tıbbi muayeneler düzenlemelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

İşveren, meslek hastalıklarını teşhis etmek ve önlemek için, gerekirse çalışma gününün sonunda (vardiya) sırasında ve (veya) tıbbi muayeneler düzenler ve ayrıca yeraltı işlerinde çalışan çalışanlar arasında olası alkol, uyuşturucu veya diğer toksik zehirlenme durumunu belirlemek için federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal eylemlerine uygun olarak sınıflandırılan tesislerde gerçekleştirilen patlayıcı ve yangın tehlikesi üretim tesisleri olarak.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

İş [gününün başında (vardiya) ve ayrıca çalışma gününün sonunda ve (veya) sırasında (veya) yeraltı işleriyle uğraşan çalışanların tıbbi muayenelerini yapma prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410059&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), devlet politikası ve sağlık alanında düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından kurulur. Sosyal ve İşçi Düzenlemesi için Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak sağlık alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeler İlişkiler.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

Madde 330.4. Yeraltı işleriyle uğraşan işçilerin askıya alınması

Bu Kanunun [76. maddesinde](#Par1245) belirtilen davaların yanı sıra, işveren, aşağıdaki durumlarda bir çalışanı yeraltı işlerinden askıya almakla yükümlüdür (yeraltı işlerini yapmasına izin vermemek):

Bir çalışanın, bir çalışanın insan yaşamı ve sağlığı için tehdit oluşturan eylemlerde bulunması da dahil olmak üzere, yeraltı çalışmaları sırasında federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen güvenlik gerekliliklerine uymaması;

Bir çalışanın, belirlenen prosedüre uygun olarak kendisine verilen kişisel [koruyucu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=85894&date=28.03.2023) ekipmanı kullanmaması;

Bir çalışan federal yasalar ve patlayıcı ve yangın tehlikeli üretim tesisleri (madencilik sahalarında bulunan yeraltı maden çalışmaları dahil) Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerine uygun olarak sınıflandırılan tesislerde bulunan yeraltı sitelerinde olduğunda, sigara ekipmanları, yangın kaynakları (maçlar, çakmaklar ve diğerleri), alkollü içecekler, narkotik ve diğer toksik maddeler, ayrıca bu yeraltı sitelerinde kullanılmak üzere iç çalışma kuralları düzenlemeleri tarafından yasaklanmış kişisel mülkiyet siteleri (elektronik dahil) cihazlar, kullanımı acil bir duruma yol açabilir).

Yeraltı işlerinden uzaklaştırılan bir çalışanın (yeraltında çalışmasına izin verilmez) yeraltı alanlarında kalmasına izin verilmez.

Bir çalışan, bu maddenin birinci [bölümünün [ikinci ve üçüncü paragraflarında](#Par4343) öngörülen durumlarda yeraltı işlerinden](#Par4344) uzaklaştırıldığında (yeraltı işlerine girmesi engellendiğinde), çalışanın yeraltı çalışmaları sırasında güvenlik gereksinimleri hakkında olağanüstü bir bilgi testinden geçtikten sonra yeraltında çalışmasına izin verilir veya belirlenen prosedüre uygun olarak kişisel koruyucu ekipmanın kullanımı için kurallar. İşveren, bu denetimi, çalışanın yeraltı işlerinden uzaklaştırma gününden sonraki üç iş günü içinde organize etmekle yükümlüdür (yeraltı işlerinin yasaklanması).

Bir çalışan, bu maddenin birinci [bölümünün dördüncü paragrafında](#Par4345) öngörülen durumda (yeraltında çalışmasına izin verilmez) yeraltı çalışmalarından askıya alındığında, işveren (temsilcisi) sigara ekipmanı, yangın kaynakları (maçlar, çakmaklar ve diğerleri), alkollü içeceklerin yanı sıra, federal yasalara ve diğerlerine uygun olarak belirlenen tesislerde bulunan yeraltı sitelerinde kullanılmak üzere iç çalışma düzenlemeleri tarafından yasaklanmıştır. Rusya Federasyonu patlayıcı ve yangın tehlikeli üretim tesisleri (madencilik sahalarında bulunan yeraltı maden işleri dahil), bu yeraltı alanlarının dışında bulunan bir yerde (kullanımı acil duruma yol açabilecek elektronik cihazlar dahil) kişisel mülkiyet.

Yeraltı çalışmalarından askıya alma süresi boyunca (yeraltı işlerinden hariç tutulma), çalışanın yeraltı çalışmaları sırasında güvenlik gereklilikleri hakkında olağanüstü bir bilgi testinden geçmediği veya kişisel koruyucu ekipmanın kullanımına ilişkin kurallar dışında, kendi hatası olmadan belirlenen prosedüre uygun olarak kişisel koruyucu ekipman kullanımı kuralları dışında, çalışana ödeme yapılmaz. Bu durumda, çalışan boşta kalma süresi olarak ilgili süre için [ödenir](#Par2232).

Madde 330.5. Yeraltı işlerini organize ederken ve yürütürken işverenin ek görevleri

Yeraltı işlerini organize ederken ve yürütürken, işveren şunları yapmalıdır:

Bu çalışmalara tıbbi kontrendikasyonları olan ve (veya) yeraltı çalışmalarına katılmak için ilgili yeterlilik gereksinimlerini karşılamayan kişileri önlemek;

özel kıyafetler, özel ayakkabılar ve belirlenen [standartlara](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=85894&date=28.03.2023) uygun olarak zorunlu sertifika veya uygunluk beyanını geçen diğer kişisel koruyucu ekipmanlarla donatılmamışsa, çalışanların görevlerini yerine getirmelerini önlemek;

Yeraltı çalışmalarının onaylanmış teknik dokümantasyonlara, teknolojik standartlara ve üretimde kullanılan ekipman, teknolojik süreçler, aletler, hammaddeler ve malzemeler için belirlenen gerekliliklere uygun olarak düzenlenmesini ve yürütülmesini sağlamak.

Alt-Bölüm 52 ÖĞRETMENLER İÇİN İŞ DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 331. Pedagojik faaliyetlerde bulunma hakkı

Rusya Federasyonu [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440020&date=28.03.2023&dst=100647&field=134) tarafından eğitim alanında belirlenen prosedüre uygun olarak belirlenen eğitim yeterliliğine sahip kişilerin pedagojik faaliyette bulunmalarına izin verilir.

(rev. 22 Aralık 2014 Tarihli, 02.07.2013 tarihli ve [443-FZ sayılı [185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101421&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100017&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Kişilerin pedagojik faaliyetlerde bulunmalarına izin verilmez:

yürürlüğe giren bir mahkeme kararına uygun olarak pedagojik faaliyetlerde bulunma hakkından mahrum;

Bireyin yaşamı ve sağlığı, özgürlüğü, onuru ve haysiyetine karşı suçlar nedeniyle yargılanan (cezai kovuşturması rehabilite gerekçesiyle feshedilen kişiler hariç) yargılanan sabıka kaydına sahip olmak veya sahip olmak (yatan hasta ortamında psikiyatrik bakım sağlayan bir tıbbi kuruluşta yasadışı hastaneye yatış ve iftira hariç), bireyin cinsel dokunulmazlığı ve cinsel özgürlüğü, Aile ve küçüklere karşı, halk sağlığı ve halk ahlakı, anayasal düzen ve devletin temelleri güvenlik, barış ve insanlığın güvenliği, hem de kamu güvenliğine karşı, bu [maddenin üçüncü bölümünde](#Par4374) belirtilenler dışında;

(rev. 31 Aralık 2014 tarih ve [489-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173120&date=28.03.2023&dst=100043&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 13.07.2015 tarih ve 237-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182615&date=28.03.2023&dst=100027&field=134) sayılı

bu bölümün [üçüncü fıkrasında belirtilmeyen diğer kasıtlı ciddi ve özellikle ciddi suçlar için temizlenmemiş veya ödenmemiş sabıka](#Par4367) kaydı olanlar;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 31 Temmuz 2014, No 489-FZ)

federal yasa tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak yetersiz olarak kabul edilir;

sağlık alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi için işlevleri yerine federal yürütme organı tarafından onaylanan listede öngörülen hastalıklara sahip.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 23 Temmuz 2010, No 387-FZ)

Bu makalenin [ikinci bölümünün üçüncü fıkrasında](#Par4367) belirtilenlerden, bireyin yaşamı ve sağlığı, özgürlüğü, şerefi ve haysiyetine karşı hafif yerçekimi suçları ve ılımlı yerçekimi suçları işlemek için sabıka kaydı olan kişiler (yatan hasta ortamında ve iftirada psikiyatrik bakım sağlayan bir tıbbi kuruluşta yasadışı hastaneye yatış hariç), aile ve küçükler, halk sağlığı ve halk ahlakı, vakıflar anayasal düzen ve devletin güvenliği, insanlığın barış ve güvenliği Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet gücünün en yüksek yürütme organı tarafından kurulan Çocuk İşleri ve Haklarının Korunması Komisyonu, onları pedagojik faaliyetlere kabul etmeye karar verirse, bu suçları işleme suçlamasıyla cezai kovuşturması rehabilite edilmeyen gerekçelerle feshedilen kişiler pedagojik faaliyete kabul edilebilir.

(31.12.2014 tarihli 489-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) (Federal  Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2015, No 237-FZ)

Madde 331.1. Öğretmenlerin askıya alınmasının özellikleri

(31.12.2014 tarihli 489-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu Kanunun [76. maddesinde](#Par1245) belirtilen davalara ek olarak, işveren, bu çalışanın bu Kanunun [331. Maddesinin üçüncü ve dördüncü](#Par4369) [paragraflarında](#Par4367) belirtilen suçlardan dolayı yargılandığına dair kolluk kuvvetlerinden bilgi alırken pedagojik bir işçiyi askıya almak (çalışmasına izin vermemek) zorundadır. İşveren, feshedilene kadar veya mahkeme kararı yürürlüğe girene kadar tüm cezai işlem süresi boyunca pedagojik bir işçiyi askıya alır (çalışmasına izin vermez).

Madde 332. Öğretim elemanlarına ait öğretim kadrosu ile iş sözleşmesinin imzalanması ve feshedilmesinin özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2020, No 157-FZ)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 32'nin 1. bölümü, Rusya Federasyonu Anayasası ile kısmen tutarsız olarak kabul edildi (15 Temmuz 2022 sayılı 32-P Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin [kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422352&date=28.03.2023&dst=100070&field=134)). Değişiklikler yapılmadan önce yasal düzenleme için, bkz[. p. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422352&date=28.03.2023&dst=100074&field=134) Karar |  |

Yükseköğretim eğitim programlarını ve ek mesleki programları uygulamak için eğitim faaliyetlerinde bulunan bir kuruluşta öğretim elemanlarına mensup öğretmenlerin pozisyonları için istihdam sözleşmeleri hem belirsiz bir süre için hem de iş sözleşmesinin tarafları tarafından belirlenen bir süre için sonuçlandırılabilir.

(rev. 22 Aralık 2014 Tarihli, 02.07.2013 tarihli ve [443-FZ sayılı [185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101424&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100020&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Yükseköğretim eğitim programlarını ve ek mesleki programları uygulamak için eğitim faaliyetlerinde bulunan bir organizasyonda öğretim kadrosuna ait pedagojik bir işçinin pozisyonu için bir iş sözleşmesinin imzalanması ve böyle bir pozisyona transfer edilmesinden önce, ilgili pozisyon için yarışma ile seçimden önce gelir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

Üçüncü bölüm 1 Ocak 2015'te yürürlüğe girmeyi bıraktı. - 22 Aralık 2014 tarihli 443-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100023&field=134).

Eğitim sürecinin sürekliliğini korumak için, yüksek öğrenim eğitim programlarını ve ek mesleki programları uygulamak için eğitim faaliyetlerinde bulunan bir organizasyonda öğretim kadrosuna ait pedagojik bir işçinin pozisyonunu doldurmak için bir iş sözleşmesi yapmak mümkündür., Akademik Konsey'in çalışmalarına başlamadan önce yarı zamanlı veya yerleşik yüksek öğretim kurumlarında karşılık gelen pozisyon için rekabet tarafından seçilmeden - bir süre için daha fazla değil bir yıldan fazla ve bu çalışan işe girene kadar, yasaya uygun olarak, iş yerini koruyan geçici olarak bulunmayan bir çalışanın yerini almak.

(rev. 22 Aralık 2014 Tarihli, 02.07.2013 tarihli ve [443-FZ sayılı [185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101426&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Fakülte Dekanı ve Bölüm Başkanlığı görevleri için yarışma yapılmamaktadır.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

Öğretim kadrosuna ait öğretmenlerin pozisyonlarını doldurma prosedürüne ilişkin [düzenleme](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187627&date=28.03.2023&dst=100010&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından yetkilendirilen federal yürütme organı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak onaylanmıştır.

(rev. 23 Temmuz 2008 [tarihli 160-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420993&date=28.03.2023&dst=100508&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 22 Aralık 2014 tarihli 443-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100027&field=134) sayılı)

Yedinci Bölüm 1 Ocak 2015'te yürürlükte olmaktan çıktı. - 22 Aralık 2014 tarihli 443-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100028&field=134).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 8. maddesinin 8. kısmı, Rusya Federasyonu Anayasası ile kısmen tutarsız olarak kabul edildi (15 Temmuz 2022 tarihli Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin [kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422352&date=28.03.2023&dst=100070&field=134), 32-P sayılı Karar). Değişiklikler yapılmadan önce yasal düzenleme için, bkz[. p. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422352&date=28.03.2023&dst=100074&field=134) Karar |  |

Bir çalışan, daha önce sabit süreli bir iş sözleşmesi kapsamında tutulan pedagojik bir işçinin pozisyonunu doldurmak için rekabet yoluyla seçildiğinde, öğretim kadrosuna ait, yeni bir iş sözleşmesi imzalanmayabilir. Bu durumda, çalışanla olan sabit süreli iş sözleşmesi, yazılı olarak imzalanan tarafların mutabakatı ile, beş yıldan fazla olmayan belirli bir süre veya belirsiz bir süre için uzatılır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

Öğretim kadrosuna ait pedagojik bir işçinin pozisyonuna devredildiğinde, uygun pozisyon için rekabet tarafından seçilmesinin bir sonucu olarak, çalışanla iş sözleşmesinin süresi, yazılı olarak imzalanan tarafların mutabakatı ile değiştirilebilir, beş yıldan fazla olmayan belirli bir süre için veya belirsiz bir süre için.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2014, No 443-FZ)

Bir çalışanın öğretim kadrosuna ait pedagojik bir işçinin pozisyonunu karşıladığını doğrulamak için (belirli bir süre için iş sözleşmesi yapılan çalışanlar hariç), sertifikasyon her beş yılda bir yapılır. [Öğretim kadrosuna ait pedagojik pozisyonlara sahip çalışanların sertifikalandırılması prosedürüne ilişkin düzenleme, devlet politikasını ve yükseköğretim alanında düzenleyici ve yasal düzenlemeleri geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından onaylanmıştır.devlet politikası ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=178712&date=28.03.2023&dst=100011&field=134)

(rev. 22 Aralık 2014 [tarihli 443-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100031&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 2 Ağustos 2019 tarihli 292-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330676&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) sayılı)

Fakülte Dekanı ve Bölüm Başkanlığı görevleri seçilir. Seçimleri bu pozisyonlara tutma prosedürü, yüksek öğretim kurumlarının tüzükleri tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

On iki ila on beşinci kısımlar 1 Temmuz 2020'de yürürlüğe girmeyi bıraktı. - 25 Mayıs 2020 tarihli 157-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353256&date=28.03.2023&dst=100013&field=134).

Madde 332.1. Yöneticiler, devlet başkan yardımcıları ve belediye eğitim kurumları ve şube başkanları ile bir iş sözleşmesinin imzalanması ve feshedilmesinin özellikleri

(25.05.2020 tarihli 157-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Beş yıla kadar iş sözleşmeleri devlet ve belediye yüksek öğretim kurumları başkanları ile sonuçlandırılır.

Devlet ve belediye eğitim kurumlarının yönetici ve başkan yardımcıları ve şube başkanlarının pozisyonları, iş sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın yetmiş yaşın altındaki kişiler tarafından doldurulur. Bu pozisyonlara sahip olan ve yetmiş yaşına ulaşmış kişiler, yazılı rızaları ile niteliklerine karşılık gelen diğer pozisyonlara aktarılır.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  1 Temmuz 2020 itibariyle sabit süreli iş sözleşmeleri kapsamında görev yapan yöneticiler için, 1 Temmuz 2020 itibariyle atandıkları pozisyonu doldurmak için mümkün olan ilk dönem (25 Mayıs 2020 tarihli [157-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353256&date=28.03.2023&dst=100035&field=134) Federal Kanun). |  |

Aynı kişi, federal yasalar veya Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararları tarafından aksi belirtilmedikçe, aynı devlet veya belediye yüksek öğrenim kuruluşunun başkanlığını üç dönemden fazla süreyle tutamaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 09 Temmuz 2020, No 362-FZ)

Federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378034&date=28.03.2023&dst=100048&field=134) veya Rusya Federasyonu Başkanı"nın kararları ile öngörülen bazı durumlarda, Bir eyalet veya belediye yüksek öğrenim örgütü başkanının görev süresi, bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par4416) belirlenen yaşa ulaşıldığında uzatılabilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 09 Temmuz 2020, No 362-FZ)

Sabit süreli iş sözleşmeleri, devlet ve belediye eğitim kurumlarının başkan yardımcıları ve şube başkanları ile sonuçlandırılır ve şartları bu kuruluşların başkanlarının görev şartlarını aşamaz.

Madde 333. Öğretmenlerin çalışma saatleri

Öğretmenlere haftada 36 saatten fazla olmayan bir çalışma süresi sağlanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İkinci bölüm 1 Eylül 2013'te yürürlükte olmaktan çıktı. - 02.07.2013 tarihli 185-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101433&field=134).

Öğretmenlerin pozisyonuna ve (veya) uzmanlığına bağlı olarak, çalışmalarının özelliklerini, çalışma saatlerinin [uzunluğunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=28.03.2023&dst=104094&field=134) (ücret oranındaki pedagojik çalışma saatlerinin normları), iş sözleşmesinde öngörülen iş yükünü belirleme [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=325102&date=28.03.2023&dst=100060&field=134) ve değiştirme gerekçeleri dikkate alınarak, akademik yükün üst sınırını belirleme vakaları, devlet politikasını geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir ve düzenleyici ve yasal düzenlemeler yüksek öğretim alanında, öğretim elemanlarına mensup öğretmenler ve diğer öğretmenlerle ilgili olarak genel eğitim alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemenin geliştirilmesi ve uygulanması işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı ile ilgili olarak.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2019, No 292-FZ)

Madde 334. Yıllık temel uzatılmış ücretli izin

Öğretmenlere, [süresi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=215215&date=28.03.2023&dst=100016&field=134) Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulan yıllık temel uzatılmış ücretli izin verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 335. Öğretmenler için uzun izin

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

Eğitim faaliyetlerinde bulunan bir kuruluşun pedagojik çalışanları, en az her 10 yılda bir sürekli pedagojik çalışma, bir yıla kadar uzun süre izin alma hakkına sahiptir, federal yürütme organı tarafından belirlenen [prosedür ve verme prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=359129&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) ve koşulları, devlet politikasını geliştirme ve uygulama işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenen prosedüre göre belirlenen, federal yürütme organı ile mutabık kalarak, yürüten federal yürütme organı ile mutabık kalarak geliştirme için işlevler ve genel eğitim alanında devlet politikası ve yasal düzenlemenin uygulanması.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2019, No 292-FZ)

Madde 336. Pedagojik bir işçi ile iş sözleşmesinin feshedilmesi için ek gerekçeler, ayrıca bir devlet başkanı veya belediye yüksek öğrenim örgütü başkan yardımcısı ve şube başkanı

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2020, No 157-FZ)

Bu [Kanun](#Par1265) ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, pedagojik bir işçi ile bir iş sözleşmesini feshetme gerekçeleri, ayrıca başkanı, bir devlet veya belediye eğitim örgütü başkan yardımcısı veya belediye yüksek öğrenim örgütü başkan yardımcısı ve şube başkanı şunlardır:

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101394&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Mayıs 2020 tarihli 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353256&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) sayılı)

1) bir yıl içinde eğitim faaliyetlerinde bulunan bir kuruluşun tüzüğünün tekrarlanan brüt ihlali;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

2) bir öğrencinin veya öğrencinin kişiliğine karşı fiziksel ve (veya) zihinsel şiddetle ilgili eğitim yöntemlerinin tek seferlik kullanımı da dahil olmak üzere kullanımı;

3) Bu Kanunun [332.1. Maddesi](#Par4412) uyarınca ilgili pozisyonu doldurmak için yaş sınırına ulaşmak;

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101395&field=134) [Federal Kanunlar, 25 Mayıs 2020 tarihli 157-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353256&date=28.03.2023&dst=100025&field=134) sayılı)

4) 1 Ocak 2015'te yürürlükte olmaktan çıktı. - 22 Aralık 2014 tarihli 443-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&date=28.03.2023&dst=100034&field=134).

Alt-Bölüm 52.1 ARAŞTIRMACILAR, BILIMSEL KURULUŞLARIN BAŞKANLARI VE YARDIMCILARI IÇIN IŞ YÖNETMELIĞININ ÖZELLIKLERI

(22.12.2014 tarihli 443-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 336.1. Bir araştırmacı ile bir iş sözleşmesinin imzalanması ve feshedilmesi özellikleri

Bilimsel pozisyonlar için istihdam sözleşmeleri hem belirsiz bir süre için hem de iş sözleşmelerine taraflarca belirlenen bir süre için sonuçlandırılabilir.

Belirli bilimsel pozisyonlar için bir iş sözleşmesinin imzalanması ve araştırmacıların ilgili pozisyonlara aktarılması, ilgili pozisyon için rekabet ile seçimden önce gelir.

Rekabetle doldurulacak bilimsel pozisyonların [listesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394959&date=28.03.2023&dst=100014&field=134) ve bu rekabeti düzenleme [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394959&date=28.03.2023&dst=100032&field=134), bilimsel, bilimsel ve teknik faaliyetler alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir. devlet politikası ve çalışma alanında düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı.

Bilimsel faaliyetin sürekliliğini korumak için, bir yıldan fazla olmayan bir süre için yarı zamanlı işe alırken ilgili pozisyon için rekabet tarafından seçilmeden bir araştırmacının pozisyonunu doldurmak için bir iş sözleşmesi yapmak ve bu çalışan işe girene kadar geçici olarak bulunmayan bir çalışanın yerine geçmek mümkündür.

Bir çalışan, sabit süreli bir iş sözleşmesi kapsamında araştırmacı olarak önceki pozisyonunu doldurmak için bir yarışma yoluyla seçildiğinde, yeni bir iş sözleşmesi imzalanmayabilir. Bu durumda, çalışanla olan sabit süreli iş sözleşmesi, yazılı olarak imzalanan tarafların mutabakatı ile, beş yıldan fazla olmayan belirli bir süre veya belirsiz bir süre için uzatılır.

Rekabet tarafından uygun bir pozisyon için seçilmesinin bir sonucu olarak bir araştırmacı pozisyonuna devredildiğinde, çalışanla iş sözleşmesinin süresi, beş yıldan fazla olmayan belirli bir süre için veya belirsiz bir süre için yarışma şartlarına uygun olarak yazılı olarak imzalanan tarafların mutabakatı ile değiştirilebilir.

Çalışanın bir araştırmacının pozisyonuna uygunluğunu doğrulamak için (belirli bir süre için iş sözleşmelerinin yapıldığı araştırmacılar hariç), yerel düzenleyici kanun tarafından belirlenen şartlar dahilinde sertifikasyon yapılır, ancak iki yılda bir defadan fazla olmamak üzere ve en az beş yılda bir kez.

Araştırma pozisyonlarına sahip çalışanları belgelendirme prosedürü, devlet politikasının geliştirilmesi için işlevleri yerine getiren federal yürütme organı ile mutabık kalarak, bilimsel ve teknik faaliyetler alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından kurulur. Çalışma alanında devlet politikası ve yasal düzenleme.

Madde 336.2. Yöneticiler, devlet ve belediye bilimsel örgütleri başkan yardımcıları ve şube başkanları ile bir iş sözleşmesinin imzalanması ve feshedilmesinin özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2020, No 157-FZ)

Beş yıla kadar iş sözleşmeleri devlet başkanları ve belediye bilimsel örgütleri ile sonuçlandırılır.

Yöneticilerin pozisyonları, devlet başkan yardımcıları ve belediye bilimsel örgütleri ve şube başkanları, iş sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın yetmiş yaşın altındaki kişiler tarafından doldurulur. Bu pozisyonlara sahip olan ve yetmiş yaşına ulaşmış kişiler, yazılı rızaları ile niteliklerine karşılık gelen diğer pozisyonlara aktarılır.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  1 Temmuz 2020 itibariyle sabit süreli iş sözleşmeleri kapsamında görev yapan yöneticiler için, 1 Temmuz 2020 itibariyle atandıkları pozisyonu doldurmak için mümkün olan ilk dönem (25 Mayıs 2020 tarihli [157-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353256&date=28.03.2023&dst=100035&field=134) Federal Kanun). |  |

Aynı kişi, federal yasalar veya Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararları tarafından aksi belirtilmedikçe, aynı devlet veya belediye bilimsel örgütünün başkanlığını üç dönemden fazla süreyle tutamaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 09 Temmuz 2020, No 362-FZ)

Federal yasalar veya Rusya Federasyonu Başkanı'nın kararları ile öngörülen bazı durumlarda, bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par4476) belirlenen yaşa ulaştıktan sonra bir devlet veya belediye bilimsel örgütü başkanının görev süresi uzatılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 09 Temmuz 2020, No 362-FZ)

Sabit süreli iş sözleşmeleri, devlet ve belediye bilimsel kuruluşlarının başkan yardımcıları ve şube başkanları ile sonuçlandırılır ve şartları bu kuruluşların başkanlarının görev şartlarını aşamaz.

Madde 336.3. Bilimsel bir kuruluşun başkan yardımcısı ile bir iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, bir devlet veya belediye bilimsel örgütünün başkan yardımcısı ile bir iş sözleşmesini feshetmenin temeli, bu Kanunun [336.2. Maddesi](#Par4472) uyarınca ilgili pozisyonu doldurmak için yaş sınırına ulaşmaktır.

Alt-Bölüm 53 RUSYA FEDERASYONU'NUN DİPLOMATİK MİSYONLARINA VE KONSOLOSLUK OFİSLERİNE VE FEDERAL YÜRÜTME ORGANLARININ TEMSİLCİLİKLERİNE VE RUSYA FEDERASYONU'NUN YURTDIŞINDAKİ DEVLET KURUMLARINA GÖNDEREN ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 337. Çalışanları Rusya Federasyonu'nun diplomatik misyonlarına ve konsolosluk ofislerine ve federal yürütme organlarının temsilciliklerine ve Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki devlet kurumlarına gönderen organlar

Çalışanlar, Rusya Federasyonu'nun diplomatik misyonlarında ve konsolosluk ofislerinde, ayrıca federal yürütme organlarının ve Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki devlet kurumlarının temsilciliklerinde, özel olarak yetkilendirilmiş federal yürütme organları ve Rusya Federasyonu devlet kurumları tarafından çalışmak üzere gönderilir.

Madde 338. Yurtdışındaki Rusya Federasyonu temsilciliğinde çalışmak üzere gönderilen bir çalışanla iş sözleşmesi

Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki bir temsilciliğinde çalışmak üzere gönderilen bir çalışanla üç yıla kadar bir iş sözleşmesi imzalanır. Bu sürenin sonunda iş sözleşmesi yeni bir dönem için yenilenebilir.

Rusya Federasyonu'nun ilgili federal yürütme organında veya devlet kurumunda bir pozisyonda bulunan bir çalışan, Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki bir temsilciliğinde çalışmaya gönderildiğinde, yurtdışındaki çalışmalarının süresi ve koşulları ile ilgili olarak daha önce kendisiyle yapılan iş sözleşmesinde değişiklikler ve eklemeler yapılır. Yurtdışında çalışmanın tamamlanmasının ardından, böyle bir çalışana önceki veya eşdeğer bir iş (pozisyon) ve yokluğunda, çalışanın rızası ile başka bir iş (pozisyon) sağlanmalıdır.

Madde 339. Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki misyonlarında çalışmaya gönderilen çalışanlar için çalışma ve dinlenme koşulları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yurtdışındaki Rusya Federasyonu temsilciliklerinde çalışmak üzere gönderilen çalışanların çalışma ve dinlenme koşulları, ilgili temsilcilik bürosunun yerel düzenlemeleri ve iş sözleşmelerinin yerel düzenlemeleri ile belirlenir ve bu Kanun tarafından belirlenenlere kıyasla çalışanların durumunu kötüleştiremez.

Yıllık ek tatillerin asgari süresi ve Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki temsilciliklerinde çalışan çalışanlara özel (iklim dahil) koşulları olan ülkelerde ve bu ülkelerin listesi, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre uygun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144088&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) olarak belirlenir.

Madde 340. Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki misyonlarında çalışmak üzere gönderilen çalışanlar için garantiler ve tazminatlar

İş yerine taşınmakla bağlantılı olarak ek teminatlar oluşturma ve tazminat ödeme prosedürü ve koşulları ile Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki misyonlarında çalışmaya gönderilen çalışanların maddi ve ücretlerinin koşulları, ev sahibi ülkedeki iklim ve diğer özel koşulları dikkate alarak Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulmuştur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 341. Yurtdışındaki Rusya Federasyonu temsilciliğinde istihdamın sona erdirilmesi için gerekçeler

Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki bir temsilciliğinde çalışmak, bir çalışanın Rusya Federasyonu'nun ilgili federal yürütme organı veya devlet kurumu tarafından gönderildiği veya onunla sabit süreli bir iş sözleşmesi imzalandığında belirlenen sürenin sona ermesi nedeniyle feshedilir.

Rusya Federasyonu'nun yurtdışındaki temsilciliğindeki çalışmalar, aşağıdaki durumlarda planlanandan önce feshedilebilir:

1) ev sahibi ülkede acil bir durumun ortaya çıkması;

2) bir çalışan personele non grata ilan etmek veya ev sahibi ülkenin yetkili makamlarından ev sahibi ülkede kabul edilemez olduğuna dair bir bildirim almak;

3) ilgili misyonun yerleşik diplomatik veya teknik personel kotasının azaltılması;

4) çalışanın ev sahibi ülkenin gümrük ve yasalarına ve genel kabul görmüş davranış ve ahlak normlarına uymaması;

5) Bir çalışanın aile üyelerinin ev sahibi ülkenin yasalarına, genel olarak kabul edilen davranış ve ahlak normlarına ve ilgili misyonun topraklarında yürürlükte olan ikamet kurallarına uymasını sağlamak için bir iş sözleşmesi imzalarken yükümlülüklerini yerine getirmemesi;

6) İş görevlerinin tek bir brüt ihlali ve çalışanın bir iş sözleşmesi imzalarken aşina olduğu rejim gereklilikleri;

7) Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından yetkilendirilmiş federal yürütme organı tarafından onaylanan hastalıkların [listesine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=134951&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) uygun olarak, arka arkaya iki aydan fazla veya yurtdışında çalışmayı engelleyen bir hastalığın varlığında geçici sakatlık.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101405&field=134) [Federal Kanunlar, 23 Temmuz 2008 tarihli 160-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420993&date=28.03.2023&dst=100513&field=134) sayılı)

Bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par4519) öngörülen gerekçelerden birinde yurtdışında Rusya Federasyonu'nun bir temsilciliğinde işin sona ermesi üzerine, yurtdışında çalışmaya gönderen Rusya Federasyonu federal yürütme organı veya devlet kurumunun üyesi olmayan çalışanlar, bu Kanunun [77. maddesinin birinci maddesinin 2. paragrafı](#Par1271) uyarınca görevden alınmaktadır. Bu kurum ve kurumlar tarafından istihdam edilen çalışanlar, bu [Kanun](#Par1265) ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelerle görevden alınmaktadır..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 53.1 ÇALIŞANLARIN EMEĞİNİN DÜZENLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ,

GEÇİCİ OLARAK İŞVEREN TARAFINDAN DİĞER KİŞİLERE GÖNDERİLİR

HÜKÜM SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDAKİ BİREYLER VEYA TÜZEL KİŞİLER

ÇALIŞANLARIN EMEĞİ (PERSONEL)

(05.05.2014 tarihli 116-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 341.1. Genel hükümler

Rusya Federasyonu'nun Rusya Federasyonu'nda istihdam [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422038&date=28.03.2023&dst=462&field=134) uygun olarak, bu tür faaliyetleri yürütmek için çalışanlara (personel) emek sağlamak için faaliyetler yürütme hakkına sahip olan özel bir istihdam kurumu veya diğer tüzel kişilik, bu bölümde belirlenen prosedüre uygun olarak, çalışanlarını rızalarıyla, bu çalışanların işverenleri olmayan bir birey veya tüzel kişiliğe geçici olarak gönderme hakkına sahiptir. (bundan sonra ev sahibi olarak da anılacaktır parti), çalışanların iş sözleşmeleriyle tanımlanan iş işlevlerini çıkarları doğrultusunda, bu kişilerin veya tüzel kişilerin yönetimi ve kontrolü altında yerine getirmeleri için.

Çalışanlar (personel) için emek sağlama anlaşması uyarınca alıcı taraf için çalışmak üzere gönderilen bir çalışanla yapılan bir iş sözleşmesi kapsamındaki ücret şartları, aynı işgücü işlevlerini yerine getiren ve aynı niteliklere sahip olan alıcı tarafın çalışanları için ücret koşullarından daha kötü olmamalıdır.

Zararlı ve (veya) tehlikeli çalışma koşullarıyla çalışmak için tazminat, bir çalışanın uygun koşullar altında çalışmaya gönderilmesi durumunda, alıcı tarafın sağladığı işyerindeki çalışma koşullarının özellikleri hakkında bilgi temelinde belirlenir.

Madde 341.2. Özel bir istihdam kurumu tarafından, çalışanlar (personel) için emek sağlama anlaşması kapsamında geçici olarak diğer kişilere veya tüzel kişilere gönderilen çalışanlar için iş düzenlemesinin özellikleri

Özel istihdam ajansı ile geçici çalışmaya gönderilen çalışan (personel) arasında imzalanan iş sözleşmesinde, Rusya Federasyonu İş Kanunu Madde 341.2 e uygun olarak şu koşulu içermelidir ki çalışan, işverenin talebi üzerine iş sözleşmesinde belirtilen iş görevini, iş sözleşmesine göre işveren olmayan üçüncü taraf olan gerçek veya tüzel kişinin yönetimi altında ve kontrolü altında yapacaktır.

Özel istihdam ajansı, işbu maddenin birinci bölümünde [belirtilen koşulu içeren iş sözleşmesini bir çalışan ile imzalayabilirdir, eğer çalışanlar (personel) geçici olarak işgücü (personel) emeği sağlama sözleşmesi esasında aşağıdaki durumda işgücü alana gönderilecekse:](#Par4545)

eğer işgücü alan, bireysel girişimci olmayan bir gerçek kişi ise ve çalışanı kişisel hizmet amacıyla, ev işlerinde yardım etmek üzere çalıştıracaksa;

eğer işgücü alan şirket veya bağımsız müteşebbis, geçiçi olarak çalışamayan ara iş kanununa göre veya toplu iş sözleşmesine göre iş yeri korunan çalışanların yerine geçici olarak çalışanı işe alacaksa;

eğer işgücü alan şirket veya bağımsız müteşebbis, iş veya hizmetlerin geçici olarak (9 aya kadar) artması ile ilgili çalışanı geçici olarak işe alacaksa;

Geçici iş arayan belirli kategorilerdeki kişilerin geçici istihdamı amacıyla (tam zamanlı okuyan kişiler; küçük çocukları yetiştiren bekar ve büyük ebeveynler; hapis cezasını cezalandıran kurumlardan serbest bırakılan kişiler), özel bir iş bulma kurumu, bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4545) belirtilen koşulu içeren bu kişilerle iş sözleşmeleri yapma hakkına sahiptir., hem bu [maddenin ikinci bölümünde](#Par4546) öngörülen durumlarda hem de bu [Kanun](#Par964) uyarınca veya diğer federal yasalar, sabit süreli iş sözleşmeleri çalışanlarla sonuçlandırılabilir veya sonuçlandırılabilir.

Bir çalışan, çalışanlar (personel) için emek sağlanması konusunda bir anlaşma uyarınca alıcı taraf için çalışmaya gönderildiğinde, bu çalışan ile özel istihdam kurumu arasındaki istihdam ilişkisi sona ermez ve bu çalışan ile alıcı taraf arasındaki iş ilişkileri ortaya çıkmaz.

Bir çalışan, çalışanlar (personel) için emek sağlanması konusunda bir anlaşma uyarınca alıcı taraf için çalışmaya gönderildiğinde, özel bir istihdam kurumu ve bir çalışan, alıcı tarafın adı da dahil olmak üzere alıcı taraf hakkında bilgi belirterek, iş sözleşmesine ek bir anlaşma imzaladı (soyadı, adı, alıcı tarafın soyadı - bir birey), alıcı tarafın kimlik belgeleri hakkında bilgi - olmayan bir birey Bireysel girişimci), yanı sıra yer ve tarih hakkında bilgi çalışanlar (personel) için emek sağlanması için sözleşmenin sonucu, numarası ve süresi.

İş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca, eğer özel istihdam ajansı, bir çalışanı, başka bir işgücü (personel) emeği sağlanma sözleşmesi kapsamında başka iş gücü alana gönderecekse, bu durumda özel istihdam ajansı ile çalışan arasında İş sözleşmesine ilişkin başla ek sözleşmesi imzalanacaktır.

İş sözleşmesine yapılan bu ek sözleşmeler, iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçasıdır, yazılı olarak imzalanır, her biri taraflarca imzalanan iki nüsha halinde hazırlanır. Ek sözleşmenin bir nüshası çalışana verilir, diğer nüshası işveren tarafından saklanır. Ek sözleşmenin bir kopyasının çalışan tarafından alınması, işveren tarafından tutulan ek sözleşmenin bir kopyasında çalışanın imzasıyla kanıtlanmalıdır.

Bunun, çalışanlar (personel) için emeğin sağlanmasına ilişkin bir anlaşma ile sağlandığı durumlarda, bu maddenin [beşinci ve [altıncı](#Par4553) bölümlerinde](#Par4552) belirtilen iş sözleşmesine ek sözleşmeler aşağıdaki koşulları sağlayabilir:

Alıcı tarafın, gönderilen çalışanın iş görevlerini yerine getirmesini istemesi, ev sahibi tarafın mülküne (alıcı taraf bu mülkün güvenliğinden sorumluysa, alıcı tarafın sahip olduğu üçüncü şahıs mülkiyeti dahil) ve alıcı tarafın çalışanlarının mülkiyeti ve ev sahibi tarafın iç çalışma düzenlemelerine uygunluk;

alıcı tarafın gönderilen çalışana, iş görevlerinin yerine getirilmesi için gerekli ekipman, araç, teknik dokümantasyon ve diğer araçları sağlama yükümlülüğü üzerine;

Alıcı tarafın, gönderilen çalışanın iş görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili hane halkı ihtiyaçlarını karşılama yükümlülüğü üzerine;

alıcı tarafın, bu Kanunun [76. maddesinin birinci bölümünde](#Par1247) belirtilen durumlarda gönderilen çalışanı işten askıya alma veya önleme yükümlülüğü üzerine. Aynı zamanda, alıcı taraf, gönderilen çalışanın işinden derhal askıya alma veya hariç tutma durumlarını işverene bildirmekle yükümlüdür.

Özel istihdam ajansı, çalışanın iş gücü alanda çalışması hakkında çalışanın çalışma karnesine ilgili bilgileri yazmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Özel bir istihdam kurumu, ev sahibi tarafın gönderilen çalışanları fiili kullanımının, bu çalışanların iş sözleşmeleriyle tanımlanan iş işlevlerine uygunluğunu ve ev sahibi tarafın iş hukuku normlarına uygunluğunu izlemekle yükümlüdür. Alıcı taraf, özel bir istihdam kurumunun bu kontrolü yerine getirmesini önleme hakkına sahip değildir.

Madde 341.3. Özel bir istihdam kurumu olmayan bir işveren tarafından, çalışanlar (personel) için emek sağlama anlaşması kapsamında diğer tüzel kişilere geçici olarak gönderilen çalışanların emeğini düzenleyen özellikler

Özel bir istihdam kurumu olmayan bir işveren tarafından çalışanlar (personel) için emek sağlanması konusunda bir anlaşma kapsamında [diğer](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422038&date=28.03.2023&dst=464&field=134) tüzel kişilere geçici olarak gönderilen çalışanların emeğini düzenlemenin özellikleri federal yasa ile belirlenir.

Madde 341.4. Çalışanlar (personel) için emek sağlanması için bir sözleşme kapsamında çalışmak üzere geçici olarak gönderilen ve ev sahibi tarafın üretim faaliyetlerine katılan bir çalışanla meydana gelen bir kazanın araştırılması

Çalışanlar (personel) için emek sağlanması ve alıcı tarafın üretim faaliyetlerine katılan bir anlaşma uyarınca alıcı taraf için geçici olarak çalışmak üzere gönderilen bir çalışanla meydana gelen bir kaza, ev sahibi tarafın oluşturduğu bir komisyon tarafından araştırılır. Komisyon, bu çalışanı gönderen işverenin bir temsilcisini içerir. Bu temsilcinin gelmemesi veya geç gelmemesi, soruşturmanın şartlarını değiştirmenin bir nedeni değildir (bu [Kanunun 229. Maddesi](#Par3231)).

Madde 341.5. Çalışanlar (personel) için bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmak üzere geçici olarak gönderilen çalışanlarla iş ilişkilerinden kaynaklanan işverenin yükümlülükleri için işveren yükümlülüğü

Ayrıca, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 341.5. maddesi uyarınca, maaş, maaş gecikmesi durumunda tazminat, çıkış tazminatı, izin tazminatı ve diğer ödemeler ile ilgili, iş gücü alan, iş gücü gönderen ile beraber çalışana karşı beraber sorumludur.

Alt-Bölüm 54 EMEK DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

DİNİ KURULUŞLARIN ÇALIŞANLARI

Madde 342. Dini bir organizasyonda iş sözleşmesinin tarafları

İşveren, [federal yasa tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436413&date=28.03.2023&dst=100092&field=134) belirlenen prosedüre uygun olarak kayıtlı dini bir kuruluştur ve bir çalışanla yazılı olarak bir iş sözleşmesi imzalamıştır..

Çalışan, on sekiz yaşına gelmiş, dini bir kuruluşla iş sözleşmesi imzalamış, kişisel olarak belirli işleri yapan ve dini bir örgütün iç düzenlemelerine tabi olan bir kişidir.

Madde 343. Dini bir örgütün iç düzenlemeleri

Tarafların bir iş sözleşmesine ilişkin hak ve yükümlülükleri, Rusya Federasyonu [Anayasası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023), bu Kanun ve diğer federal [yasalarla](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436413&date=28.03.2023&dst=100167&field=134) çelişmemesi gereken dini örgütün iç düzenlemeleri tarafından belirlenen özellikler dikkate alınarak iş sözleşmesinde tanımlanır.

Madde 344. Dini bir kuruluşla iş sözleşmesi imzalamanın ve değiştirmenin özellikleri

Bir çalışan ile dini bir kuruluş arasındaki bir iş sözleşmesi, bu Kanunun [59. maddesinin ikinci bölümünün on ikinci fıkrası](#Par999) ile belirlenen kuruluşun çalışan sayısının sınırlaması dikkate alınmadan belirli bir süre için imzalanabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2020, No 477-FZ)

Bir iş sözleşmesi imzalarken, çalışan bu sözleşmede belirtilen ve bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından yasaklanmayan herhangi bir işi gerçekleştirmeyi taahhüt eder.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kurallar ve dini bir örgütün iç düzenlemelerine uygun olarak, bir iş sözleşmesi, işveren olarak çalışan ve dini organizasyon için gerekli olan koşulları içerir.

Taraflarca belirtilen iş sözleşmesinin şartlarını değiştirmek gerekirse, dini kuruluş çalışanı en az yedi takvim günü önceden yazılı olarak bilgilendirmelidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 345. Dini kuruluşlarda çalışan kişilerin çalışma saatleri

Dini kuruluşlarda çalışan kişilerin çalışma saatleri, iç düzenlemeleriyle belirlenen dini bir örgütün ritüellerini veya diğer faaliyetlerini yerine getirme rejimine dayanarak, bu [Kanun](#Par1515) tarafından belirlenen normal çalışma saatleri dikkate alınarak belirlenir.

Madde 345.1. Bölgesel asgari ücret anlaşmasının bir işverene uzatılmasının özellikleri - dini bir organizasyon

(27.12.2018 tarihli 542-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yetkili yürütme organına bölgesel bir asgari ücret anlaşmasına katılmayı gerekçeli yazılı bir reddetme gönderirken, bu Kanunun [133.1. maddesinin sekizinci bölümüne](#Par1978) uygun olarak, bir işveren - dini bir örgüt, belirtilen redde, bu dini örgütün çalışanlarını birleştiren birincil sendika örgütünün seçilmiş organı ile istişare protokolünü ve artan zamanlama önerilerini eklememe hakkına sahiptir. tutara kadar asgari ücret çalışanları Bu sözleşmede öngörülen.

İşverenler adına - Rusya Federasyonu'nun ilgili kurucu kuruluşunun topraklarında faaliyet gösteren ve merkezi bir dini örgütün yapısına dahil olan dini kuruluşlar adına, bu ret ilgili merkezi dini örgüt tarafından gönderilebilir.

Bir işveren veya dini kuruluş bölgesel bir asgari ücret anlaşmasına katılmayı reddederse, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yetkili yürütme organının başkanı, bu dini örgütün temsilcilerini ve/veya bu dini örgütü içeren merkezi bir dini örgütün temsilcilerini istişareler için davet etme hakkına sahiptir.

Madde 346. Dini kuruluşların çalışanlarının mali sorumluluğu

Dini örgütün iç düzenlemeleri tarafından belirlenen listeye uygun olarak bir dini örgütün çalışanı ile tam sorumluluk anlaşması yapılabilir.

Madde 347. Dini bir örgütün çalışanı ile iş sözleşmesinin feshi

Bu [Kanun'da](#Par1265) öngörülen gerekçelere ek olarak, bir dini kuruluşun çalışanı ile bir iş sözleşmesi, iş sözleşmesinde öngörülen gerekçelerle feshedilebilir.

Bir dini örgütün çalışanını bir iş sözleşmesinde öngörülen gerekçelerle işten çıkarılma konusunda uyarma şartları ve bu çalışanlara bu işten çıkarılma ile ilgili garanti ve tazminatlar sağlama prosedürü ve koşulları, iş sözleşmesi ile belirlenir.

Madde 348. Dini kuruluşların çalışanları arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi

Bir çalışan ve dini bir kuruluş tarafından işveren olarak bağımsız olarak çözülmeyen bireysel iş uyuşmazlıkları mahkemede değerlendirilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 54.1 EMEK DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

SPORCULAR VE ANTRENÖRLER

(28.02.2008 tarihli 13-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 348.1. Genel hükümler

Bu bölümün hükümleri, emek işlevi spor müsabakalarına hazırlanmak ve belirli sporlarda (bundan böyle sporcular olarak anılacaktır) spor müsabakalarına katılmak olan çalışanlarla ve ayrıca emek işlevi sporcularla antrenman faaliyetleri yürütmek ve sporcuların rekabetçi faaliyetlerini yönetmek olan çalışanlarla iş ilişkilerini düzenlemektedir. spor sonuçlarına ulaşmak için (bundan böyle antrenör olarak anılacaktır).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2012, No 16-FZ)

[Maddenin [üçüncü ve dördüncü bölümlerinde](#Par350) belirtilen kişiler 20 Bu Kanunun](#Par352) işveren olarak hareket edebilir, bireysel girişimci olmayan bireysel işverenler hariç.

Sporcuların ve antrenörlerin emeğini düzenlemenin özellikleri, tüm Rusya spor federasyonları tarafından onaylanan normları ve birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alarak, bu Kanunun [8. maddesinin](#Par203) gerekliliklerine uygun olarak işverenler tarafından kabul edilen iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, toplu sözleşmeleri, anlaşmaları ve yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle belirlenir.

Bu Kanunun [252. Maddesi](#Par3468) uyarınca, yalnızca bu Kanun ile kurulabilen sporcuların ve antrenörlerin emeğini düzenlemenin özellikleri ve ayrıca iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlerle bu tür özelliklerin oluşturulmasına ilişkin davalar ve prosedür bu bölüm tarafından belirlenir.

Sporcuların ve antrenörlerin çalışma saatlerinin özellikleri, fazla mesai çalışmalarına katılımları, gece çalışması, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerin yanı sıra geceleri sporcular ve antrenörler için ücretin özellikleri, hafta sonları ve çalışma dışı tatillerde toplu sözleşmeler, anlaşmalar ve yerel düzenlemelerle belirlenebilir.

Madde 348.2. Sporcular ve antrenörlerle yapılan iş sözleşmelerinin özellikleri

Taraflar arasındaki anlaşma ile, sporcular hem belirsiz bir süre için iş sözleşmelerini hem de belirli süreli iş sözleşmelerini sonuçlandırabilirler.

Sabit süreli iş sözleşmeleri, sporcularla antrenman faaliyetleri yürütmek ve sporcuların [profesyonel sporlarda spor](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189315&date=28.03.2023&dst=100038&field=134) sonuçları elde etmek için rekabetçi faaliyetlerini yönetmek için tutulan antrenörlerle tarafların mutabakatı ile sonuçlandırılabilir., yanı sıra spor takımlarının antrenörleri ile.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2012, No 16-FZ)

Bu Kanunun [57. maddesinin ikinci bölümü](#Par922) tarafından belirlenen koşullara ek olarak, bir sporcu ile bir iş sözleşmesine dahil edilmek için aşağıdaki koşullar zorunludur:

işverenin antrenman faaliyetlerinin yapılmasını ve sporcunun antrenör (lar) ın rehberliğinde spor müsabakalarına katılmasını sağlama yükümlülükleri;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2012, No 16-FZ)

sporcunun işveren tarafından belirlenen [spor rejimine uyma ve spor](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=188803&date=28.03.2023&dst=100086&field=134) müsabakalarına hazırlık planlarını yerine getirme yükümlülükleri;

sporcunun spor müsabakalarına sadece işverenden gelen talimatlarla katılma yükümlülüğü;

sporcunun uluslararası anti-doping kuruluşları tarafından onaylanan ulusal anti-doping [kurallarına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389373&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) ve anti-doping kurallarına uyma ve doping kontrolüne girme yükümlülükleri;

sporcunun, doping kontrolünü yürütmek amacıyla All-Russian Anti-Doping Kurallarına uygun olarak nerede olduğu hakkında bilgi verme yükümlülükleri;

İşverene bir sporcu için hayat ve sağlık sigortasının yanı sıra, sporcunun zorunlu sağlık sigortası programları tarafından belirlenenlerden daha fazla ek tıbbi ve diğer hizmetleri alabilmesi için sağlık sigortası sağlamak, bu tür sigortaların şartlarını belirterek.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 17 Temmuz 2011, No 146-FZ)

Bu Kanunun [57. maddesinin ikinci bölümü](#Par922) tarafından belirlenen koşullara ek olarak, koçun uluslararası anti-doping kuruluşları tarafından onaylanan tüm Rus anti-doping kurallarına ve anti-doping kurallarına uyması ve sporcunun (sporcuların) bu anti-doping kurallarını ihlal etmesini önlemek için önlemler alması gereken bir koçla bir iş sözleşmesine dahil edilmesi zorunludur.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2017, No 461-FZ)

Yerleşik iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler (bu Kanunun [57. maddesinin dördüncü bölümü) içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere kıyasla çalışanın durumunu kötüleştirmeyen ek koşullara ek olarak, bir sporcu veya antrenörle](#Par937) yapılan bir iş sözleşmesi, ek [koşullar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189315&date=28.03.2023&dst=100034&field=134) sağlayabilir:

[sporcunun ve antrenörün kişisel verilerini aktarma rızası üzerine, iş sözleşmesinin bir kopyasını ilgili spor veya spor için Tüm Rusya Spor Federasyonu'na ve sporcu veya antrenör Rusya Federasyonu spor takımına dahil edilirse, iş sözleşmesinin bir kopyasını, fiziksel kültür ve spor alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenlemeleri yürütme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organına aktarmak;](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425119&date=28.03.2023&dst=100015&field=134)

bir sporcunun veya antrenörün işveren tarafından sağlanan spor ekipmanlarını çalışma saatleri içinde kullanma yükümlülüğü üzerine;

bir sporcunun ve antrenörün, bir sporcunun veya antrenörün çalışmasıyla doğrudan ilgili kısımdaki spor müsabakaları hakkındaki hükümlere (düzenlemelere) uyma yükümlülüğü;

Bir sporcunun veya antrenörün, işverene iş sözleşmesinin feshi hakkında, bu Kanunun [348.12. Maddesinde](#Par4752) öngörülen durumlarda, iş sözleşmesi ile belirlenen süre içinde (kendi istekleri üzerine) kendi inisiyatifiyle feshedilmesini bildirme yükümlülüğü hakkında;

(paragraf, 28.07.2012 tarihli 136-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

bir sporcunun bu Kanunun [348.12. maddesinde](#Par4752) öngörülen durumlarda iş sözleşmesinin feshi üzerine işverene nakit ödeme yapmak ve bu ödemenin miktarına ilişkin prosedür üzerine.

İşverenler, hem işe alırken hem de iş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca, sporcuları ve antrenörleri, tüm Rusya spor federasyonları tarafından onaylanan normlar, ilgili spor kuralları, spor müsabakaları ile ilgili düzenlemeler (düzenlemeler), Uluslararası anti-doping kuruluşları tarafından onaylanan Tüm Rusya Anti-Doping [Kuralları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389373&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) ve Anti-Doping Kuralları, sponsorlarla işveren sözleşmelerinin şartları (ortaklar), reklamlar spor etkinlikleri organizatörleri ve tüm Rusya spor federasyonları kısmı doğrudan sporcuların ve antrenörlerin çalışmaları ile ilgilidir. İlgili spor veya spor için Tüm Rusya Spor Federasyonu, sporcuları ve antrenörleri bu normlar, kurallar, düzenlemeler (düzenlemeler) ve Rusya Federasyonu spor takımının bir parçası olarak spor etkinliklerine katılımlarıyla doğrudan ilgili koşullar hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 17 Temmuz 2011, No 146-FZ)

Madde 348.3. Sporcular için tıbbi muayeneler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

Bir iş sözleşmesi imzalarken, sporcular zorunlu ön tıbbi muayeneye tabidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

İş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca sporcular, atanan işe uygunluklarını belirlemek ve meslek hastalıklarını ve spor yaralanmalarını önlemek için zorunlu periyodik [tıbbi muayenelere](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420817&date=28.03.2023&dst=100713&field=134) tabi tutulur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

İşveren, kendi masrafları zorunlu ön (işe başvururken) ve periyodik (istihdam sırasında, ancak yılda en az bir kez) tıbbi muayeneleri, sporcuların tıbbi muayenelerini, tıbbi tavsiyelere uygun olarak istekleri üzerine sporcuların olağanüstü tıbbi muayenelerini organize etmekle yükümlüdür. Bu tıbbi muayenelerden geçerken iş yerlerini (pozisyon) ve ortalama kazançlarını korurken. Sporcuların bu tıbbi muayenelerden geçmeleri ve tıbbi önerileri takip etmeleri gerekmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

Madde 348.4. Bir sporcunun başka bir işverene geçici olarak devredilmesi

İşverenin sporcunun spor müsabakalarına katılımını sağlayamadığı durumlarda, bir sporcu, yazılı rızasıyla işverenler arasındaki anlaşma ile bir yılı geçmeyen bir süre için geçici olarak başka bir işverene transfer edilebilir.

Geçici transfer süresi boyunca, geçici iş yerindeki işveren, bu Kanunun [348.2. Maddesinin](#Par4636) gerekliliklerine uygun olarak sporcu ile sabit süreli bir iş sözleşmesine girer.

Bir sporcunun başka bir işverene geçici olarak devredilmesi için, başlangıçta imzalanan iş sözleşmesi askıya alınır, yani taraflar, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, yerel düzenlemeleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerle belirlenen hak ve yükümlülüklerin kullanılmasının yanı sıra toplu sözleşme, anlaşmalar, iş sözleşmesi şartlarından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerin kullanılmasını askıya alır. Bu Kodun [348.7. Maddesinin ikinci bölümü](#Par4702). Aynı zamanda, başlangıçta imzalanan iş sözleşmesinin süresi kesintiye uğramaz. Bir sporcunun başka bir işverene geçici olarak devredilmesi için sürenin sona ermesi üzerine, başlangıçta imzalanan iş sözleşmesi tamamen geçerlidir.

Geçici transfer döneminde, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler tarafından belirlenen kurallar, bu bölüm tarafından belirlenen özelliklerle, geçici iş yerinde sporcu ve işveren için tamamen geçerlidir.

Geçici bir işte işveren, bir sporcuyu başka bir işverene devretme hakkına sahip değildir.

Bir sporcunun başka bir işverene geçici olarak devredilmesi sırasında imzalanan bir iş sözleşmesinin erken feshi durumunda, bu Kanun tarafından öngörülen gerekçelerden herhangi birinde, başlangıçta imzalanan iş sözleşmesi, geçici transfer süresi için imzalanan iş sözleşmesinin feshi ile ilgili takvim tarihinden sonraki iş gününden itibaren tam olarak geçerlidir..

Geçici transfer süresinin başka bir işverene sona ermesinden sonra, sporcu geçici iş yerinde işveren için çalışmaya devam ederse ve ne atlet ne de geçici iş yerindeki işveren, ne de iş sözleşmesinin başlangıçta imzalandığı işveren, geçici transfer sırasında imzalanan iş sözleşmesinin feshini ve başlangıçta imzalanan iş sözleşmesinin yenilenmesini gerektirir, başlangıçta geçici transfer süresi için imzalanan iş sözleşmesi bir süre uzatıldı taraflar arasındaki anlaşma ile belirlenen veya böyle bir anlaşmanın yokluğunda belirsiz bir süre için.

Madde 348.5. Bir sporcunun spor müsabakalarına katılmasını askıya alma

İşveren, aşağıdaki durumlarda bir sporcunun spor müsabakalarına katılmasını engellemekle yükümlüdür:

1) bir sporcunun spor diskalifiye edilmesi;

2) Tüm Rusya Spor Federasyonu'nun ilgili spor veya spor için gerekliliği, bu federasyon tarafından onaylanan normlara uygun olarak sunulur.

İşveren, askıya alınmanın temeli olan koşullar ortadan kalkıncaya kadar bir sporcunun tüm dönem boyunca spor müsabakalarına katılmasını askıya alacaktır..

Bir sporcunun spor müsabakalarına katılmasını askıya alma süresi boyunca, işveren, iş sözleşmesinde belirlenen miktarda kazancının bir kısmını korurken, spor müsabakalarına hazırlanmak için eğitim ve diğer faaliyetlere katılımını sağlar, ancak bu Kanunun [155. Maddesi](#Par2216) ile belirlenenden daha az değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2012, No 16-FZ)

Madde 348.6. Sporcuları ve antrenörleri Rusya Federasyonu'ndaki spor takımlarına yönlendirmek

İşverenlerin, tüm Rusya spor federasyonlarının çağrıları (uygulamaları) üzerine, sporcuları ve antrenörleri, yazılı rızasıyla, Rusya Federasyonu spor takımlarına, spor müsabakalarına hazırlanmak için eğitim ve diğer faaliyetlere katılmaları için ve bu takımların bir parçası olarak uluslararası resmi spor etkinliklerine katılmaları gerekmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2012, No 16-FZ)

Rus milli takımının bulunduğu yere seyahat nedeniyle işyerinde iş sözleşmesi süresi boyunca bir sporcu veya antrenörün yokluğunda ve bu takımın bir parçası olarak spor etkinliklerine katılım nedeniyle, sporcu ve antrenör iş yerlerini (pozisyon) ve ortalama kazançlarını korur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2012, No 136-FZ)

Bir sporcunun ve antrenörün Rusya milli takımının bulunduğu yere seyahat masrafları ve bu takımın bir parçası olarak spor etkinliklerine katılımlarıyla ilgili diğer masraflar, [federal yasalar, Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ve tüm Rusya spor federasyonları tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440679&date=28.03.2023&dst=20&field=134) onaylanan normlar tarafından öngörülen prosedüre uygun olarak geri ödenmektedir.

Madde 348.7. Bir sporcunun çalışmalarının özellikleri, yarı zamanlı antrenör

Bir sporcu veya antrenör, başka bir işveren için bir sporcu veya antrenör olarak yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir.

Bir sporcunun başka bir işverene geçici olarak devredilmesi sırasında (bu Kanunun [348.4. Maddesi](#Par4672)), hem geçici iş yerinde işverenden hem de iş sözleşmesinin orijinal olarak imzalandığı işverenden yarı zamanlı çalışma izni alınmalıdır.

Madde 348.8. On sekiz yaşın altındaki sporcular için emek düzenlemesinin özellikleri

On sekiz yaşın altındaki kişilerle iş sözleşmelerinin sonuçlandırılması için davaları ve prosedürü belirleyen bu Kanunun hükümleri ve emeğinin kullanım koşullarını, bu maddenin belirlediği özelliklerle on sekiz yaşın altındaki sporcularla iş ilişkileri için geçerlidir.

On sekiz yaşın altındaki sporcular için günlük çalışma süresi toplu sözleşmelerle belirlenebilir., anlaşmalar, ve yerel düzenlemeler, [Maddenin birinci bölümünde belirlenen maksimum haftalık çalışma saatlerinin 92](#Par1522) bu Kuralların karşılanması şartıyla.

On sekiz yaşın altındaki sporcuların iş gezilerine on sekiz yaşın altındaki sporcuları göndermelerine izin verilir., fazla mesai, gece çalışması, davalarda hafta sonları ve çalışmayan tatiller ve iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından öngörülen şekilde, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler, ve bir iş sözleşmesi.

Spor etkinliklerine katılırken, on sekiz yaşın altındaki bir sporcu, sporcuyu spor müsabakalarına hazırlama planına uygun olarak gerekliyse, bu [Kurallara](#Par3606) uygun olarak manuel olarak belirlenen ağırlıkları kaldırırken ve hareket ettirirken izin verilen maksimum yük standartlarını aşabilir ve kullanılan yükler tıbbi bir rapora uygun olarak sağlık nedenleriyle yasaklanmamıştır.

Bir iş sözleşmesi, ebeveynlerden birinin (vasi) rızası ile on dört yaşın altındaki bir sporcuyla ve ayrıca ön tıbbi muayene temelinde verilen vesayet ve vesayet makamının izni ile imzalanabilir. Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından yetkilendirilmiş federal yürütme [organı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428038&date=28.03.2023&dst=100080&field=134) tarafından belirlenir. Bu durumda, çalışan adına iş sözleşmesi ebeveyni (vasi) tarafından imzalanır. Vesayet ve vesayet makamının izni, on dört yaşın altındaki bir sporcu için izin verilen maksimum günlük çalışma süresini ve sağlığına ve ahlaki gelişimine zarar vermeden iş yapabileceği diğer koşulları belirtir.

(rev. 25 Aralık 2008 [tarihli 281-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420937&date=28.03.2023&dst=100204&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 25 Kasım 2013 tarihli 317-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421014&date=28.03.2023&dst=100949&field=134) sayılı)

On sekiz yaşın altındaki bir sporcunun başka bir işverene geçici olarak devredilmesi durumunda (bu Kanunun [348.4. maddesi](#Par4672)), geçici iş yerinde onunla bir iş sözleşmesi, uygun yaştaki çalışanlarla iş sözleşmeleri yapmak için bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak sonuçlandırılır.

Madde 348.9. Kadın sporcular için emek yönetmeliğinin özellikleri

Spor etkinliklerine katılırken, bir kadın sporcu, bu [Kurallara](#Par3484) uygun olarak manuel olarak belirlenen ağırlıkları kaldırırken ve hareket ettirirken izin verilen maksimum yük standartlarını aşabilir, eğer bir kadın sporcunun spor müsabakalarına hazırlanma planına uygun olarak gerekliyse ve kullanılan yükler tıbbi bir rapora uygun olarak sağlık nedenlerinden dolayı yasaklanmamışsa.

Madde 348.10. Sporcular ve antrenörler için ek garantiler ve tazminatlar

İşveren, kendi masrafları kendisine ait olmak üzere, sporculara ve antrenörlere spor malzemeleri, spor malzemeleri ve envanteri ve çalışmaları için gerekli diğer malzeme ve teknik araçları sağlamak ve bu ekipman, ekipman, araç ve tesisleri kullanıma uygun bir durumda tutmakla yükümlüdür. Rusya Federasyonu spor takımları için federal bütçenin pahasına malzeme ve teknik destek, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401535&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) uygun olarak sağlanmaktadır.

Sporculara ve antrenörlere yıllık ek ücretli tatil verilir, süresi toplu sözleşmeler ile belirlenir, yerel düzenlemeler, ve istihdam sözleşmeleri, ancak dört takvim gününden az olmamak üzere.

Bir sporcunun bir iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerini yerine getirirken aldığı bir [spor yaralanmasının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=188803&date=28.03.2023&dst=100099&field=134) neden olduğu geçici sakatlık döneminde, işveren, geçici sakatlık ödeneği için ortalama kazanç miktarına kadar kendi masrafları ile ek bir ödeme yapmakla yükümlüdür. Bu faydanın tutarı sporcunun ortalama kazancından daha düşükse ve bu ödenek tutarı ile ortalama kazanç arasındaki fark sporcu kapsamındaki sigorta ödemeleri kapsamında değildir te'nin ek sigortası işveren.

İşverenin, sporcunun spor müsabakasının organizatörü tarafından belirlenen gereksinimleri karşılamaması da dahil olmak üzere, bir sporcunun bir spor müsabakasına katılım başvurusuna dahil etmemesi, sporcunun maaşını azaltmanın bir nedeni değildir. Bu durumlarda, işveren sporcunun spor müsabakalarına hazırlanmak için eğitim ve diğer faaliyetlere katılmasını sağlamakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2012, No 16-FZ)

Toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve istihdam sözleşmeleri sporcular ve antrenörler için ek garantiler ve tazminatlar sağlayabilir, dahil olmak üzere:

sporcunun sağlığını iyileştirmek için rehabilitasyon önlemleri almak;

spor diskalifiye durumunda bir sporcu için garantiler;

başka bir yerde çalışmak için taşınma ile bağlantılı olarak ek tazminat ödeme miktarı ve prosedürü;

işveren pahasına yemek sağlanması üzerine;

sosyal hizmetlerde;

iş sözleşmesi süresince bir sporcu, antrenör ve aile üyelerine konaklama sağlama konusunda;

nakliye masraflarının karşılanması;

ek tıbbi bakım;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2013, No 317-FZ)

iş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca geçici sakatlık veya tam sakatlık durumunda bir sporcuya ek nakit ödemelerde;

işverenin eğitim faaliyetlerinde bulunan kuruluşlarda bir sporcunun eğitimi için ödemesi;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

ek emeklilik sigortası.

Madde 348.11. Bir sporcuyla iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

Bu [Kanun](#Par1265) ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, bir sporcuyla iş sözleşmesini feshetme gerekçeleri:

1) altı ay veya daha uzun bir süre için spor diskalifiye;

2) ilgili anti-doping organizasyonunun kararı ile ihlal olarak kabul edilen, uluslararası anti-doping kuruluşları tarafından onaylanan tüm Rus anti-doping kurallarının ve/veya anti-doping kurallarının bir kerelik ihlali de dahil olmak üzere bir sporcunun ihlali.

(madde 2 rev. (Federal Kanunu, tarih: 17 Temmuz 2011, No 146-FZ)

Madde 348.11-1. Bir antrenörle iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

(29.12.2017 tarihli 461-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu [Kanun](#Par1265) ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, bir koçla iş sözleşmesi, tüm Rus anti-doping kurallarının ve/veya uluslararası anti-doping tarafından onaylanan anti-doping kurallarının bir kerelik ihlali de dahil olmak üzere, koçun ihlali sonucu feshedilir. Doping karşıtı organizasyonun kararı ile ihlal olarak kabul edildi.

Madde 348.12. Bir antrenörle bir sporcuyla iş sözleşmesini feshetme özellikleri

Bir sporcu veya antrenör, bir iş sözleşmesini kendi inisiyatifiyle (kendi istekleri üzerine) feshetme hakkına sahiptir, işverene en geç bir ay önceden yazılı olarak bildirmek, iş sözleşmesinin dört aydan daha kısa bir süre için imzalanması haricinde.

Sporcuların ve antrenörlerin belirli kategorilerdeki istihdam sözleşmeleri, sporcuların ve antrenörlerin, ilgili spor veya spor için tüm Rusya spor federasyonları tarafından onaylanan normlar bu kategorilerde sporcuların ve antrenörlerin bu kategorilerdeki sporcuların ve antrenörlerin diğer sporlara transfer (transfer koşulları) üzerindeki kısıtlamaları sağladığı takdirde, bir aydan fazla bir süre içinde (kendi istekleri üzerine) iş sözleşmelerinin sona ermesi konusunda işverenleri uyarma yükümlülüğüne ilişkin koşullar sağlayabilir. kulüpleri veya diğer fiziksel kültür ve spor organizasyonları sağlayan bir ayı aşan geçiş uyarı süreleri için. Bir iş sözleşmesinin kendi talebi üzerine feshedilmesi için ihbar süresinin süresi, ilgili spor veya spor için Tüm Rusya Spor Federasyonları tarafından onaylanan normlara uygun olarak iş sözleşmesinin tarafları tarafından belirlenir.

(ikinci bölüm 28.07.2012 tarihli 136-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir sporcu ile yapılan bir iş sözleşmesi, sporcunun girişiminde iş sözleşmesinin feshi durumunda (kendi talebi üzerine) geçerli nedenler olmaksızın işverene nakit ödeme yapma yükümlülüğünü ve ayrıca disiplin yaptırımlarıyla ilgili gerekçelerle işverenin inisiyatifinde iş sözleşmesinin feshi durumunda (bu [Kanunun 192. Maddesinin üçüncü bölümü](#Par2640)).

Bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par4757) öngörülen nakit ödeme tutarı iş sözleşmesi ile belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2012, No 136-FZ)

Sporcu, iş sözleşmesi tarafından aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren iki ay içinde, bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par4757) öngörülen işverene nakit ödeme yapmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2012, No 136-FZ)

Madde 348.13. Sporcular, profesyonel sporlarda antrenörler ve yüksek performanslı sporlar için bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alma özellikleri

(31.07.2020 tarihli 246-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Sporcular arasındaki bireysel iş uyuşmazlıkları, profesyonel sporlarda antrenörler ve yüksek performanslı sporlar (bundan böyle sporcular ve antrenörler arasında bireysel iş uyuşmazlıkları olarak anılacaktır) çalışma komisyonları ve mahkemeler tarafından değerlendirilir ve ayrıca işveren ve sporcu arasındaki tahkim anlaşması ile sunulabilir, tahkim koçu (tahkim) Rusya Federasyonu tahkim [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314850&date=28.03.2023&dst=100237&field=134) uygun olarak kurulan daimi bir tahkim kurumu tarafından yönetilir (tahkim)) ve tarafından kurulan özelliklerle fiziksel kültür ve spor [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440679&date=28.03.2023&dst=597&field=134).

Sporcular ve antrenörler arasındaki bireysel iş uyuşmazlıkları tahkime yönlendirilir (tahkim) işveren ile sporcu veya antrenör arasında tahkime geçiş konusunda bir tahkim anlaşması varsa, bu maddenin birinci [bölümünde](#Par4766) belirtilen kalıcı bir tahkim kurumu tarafından yönetilir (tahkim) iş sözleşmesinin tarafları arasında ortaya çıkan veya ortaya çıkabilecek bireysel iş uyuşmazlıklarının. Bu tahkim anlaşması, bir işveren ve bir sporcu veya antrenör tarafından, belirtilen iş sözleşmesinin geçerlilik süresi boyunca, bir iş sözleşmesinin imzalanmasıyla eşzamanlı olarak yazılı olarak ve sporcular ve antrenörler arasında bireysel iş uyuşmazlıkları olması durumunda, ilk derece mahkemesinden önce herhangi bir zamanda davanın esasa ilişkin değerlendirilmesini sona erdiren bir mahkeme kararını kabul eder. Aynı zamanda, bir tahkim anlaşması imzalamadan önce, sporcular ve antrenörler tahkim kurallarına aşina olmalıdır (tahkim) bireysel iş uyuşmazlıklarının devredileceği, bu uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili masrafların ödenmesi prosedürü de dahil olmak üzere.

Tahkim (tahkim) Bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4766) belirtilen daimi bir tahkim kurumu tarafından yönetilen sporcular arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alır, bir işverenin talebi üzerine antrenörler, atlet, bir sporcunun veya antrenörün çıkarlarını temsil eden antrenör veya sendika.

Sporcular ve antrenörler arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkim kuralları (tahkim), profesyonel spor ve yüksek performanslı sporlardaki uyuşmazlıkların tahkimini (tahkim) yöneten kalıcı bir tahkim kurumu kuran kar amacı gütmeyen bir kuruluş tarafından onaylanır. fiziksel kültür ve spor işçilerini birleştiren ve fiziksel kültür ve spor alanında federal yürütme organı ile imzalanan bir endüstri anlaşmasına taraf olan sendika ile anlaşarak.

Alt-Bölüm 55 ÇALIŞANLARIN DİĞER KATEGORİLERİ IÇİN EMEĞİN YASAL DÜZENLEMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Madde 349. Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetleri örgütlerinde çalışan kişilerin emeğinin düzenlenmesi, Rusya Federasyonu mevzuatının askerlik hizmeti sağladığı federal yürütme organları ve federal devlet organlarının yanı sıra askerlik hizmetine alternatif sivil hizmet gören çalışanlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 04 Temmuz 2014, No 145-FZ)

Askeri birimlerde, kurumlarda, yüksek öğrenim askeri eğitim kurumlarında ve askeri mesleki eğitim kuruluşlarının askeri eğitim kurumlarında, Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerinin diğer örgütlerinde, federal yürütme makamlarında ve Rusya Federasyonu mevzuatına göre askerlik hizmeti sağlayan federal devlet organlarında çalışmak için bir iş sözleşmesi imzalayan çalışanlar ve askerlik yerine alternatif sivil hizmet gören çalışanlar, iş mevzuatına ve iş hukuku içeren diğer eylemlere tabidir normlar, bu Kanun tarafından belirlenen özellikler, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421013&date=28.03.2023&dst=101441&field=134), от 02.07.2013 [N 185-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340338&date=28.03.2023&dst=100210&field=134), tarih: 04.06.2014 N 145-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen kurum, kurum ve kuruluşların](#Par4777) görevleri doğrultusunda, çalışanlar için özel ücret koşulları, ek faydalar ve faydalar oluşturulmuştur.

Madde 349.1. Devlet şirketleri, kamu hukuku şirketleri, devlete ait şirketler çalışanları için iş düzenlemesinin özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

(29.12.2010 tarihli 437-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir devlet şirketinin, bir kamu hukuku şirketinin veya devlete ait bir şirketin çalışanı, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen [prosedüre uygun olarak](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357883&date=28.03.2023), şunları yapmakla yükümlüdür:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

1) bir mülkün geliri, giderleri, mülkiyeti ve yükümlülükleri ve eşinin ve küçük çocuklarının mülkiyet niteliğinin geliri, giderleri, mülkiyeti ve yükümlülükleri hakkında bilgi vermek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2012, No 231-FZ)

2) İşvereni, çıkar çatışmasına yol açabilecek iş görevlerinin yerine getirilmesinde kişisel çıkarları hakkında bilgilendirmek ve böyle bir çatışmayı önlemek için önlemler almak.

Bu Kuralların amaçları doğrultusunda, Rusya Federasyonu'nun yolsuzlukla mücadele [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439191&date=28.03.2023&dst=124&field=134) tarafından belirlenen “kişisel çıkar” kavramı kullanılmaktadır.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 05 Temmuz 2015, No 285-FZ)

Bu Kuralların amaçları doğrultusunda, Rusya Federasyonu'nun yolsuzlukla mücadele [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439191&date=28.03.2023&dst=123&field=134) tarafından belirlenen “çıkar çatışması” kavramı kullanılmaktadır.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 05 Temmuz 2015, No 285-FZ)

Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından kurulan [davalarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357883&date=28.03.2023&dst=100308&field=134) bir devlet şirketi, devlet şirketi, kamu hukuku şirketinin bir çalışanı aşağıdakilerden yasaktır:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

1) bir devlet kurumunun, devlete ait bir şirketin veya bir kamu hukuku şirketinin yüce yönetim organının rızası ile katılım haricinde ticari bir kuruluşun yönetim ve kontrol organlarının faaliyetlerine katılmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

2) girişimcilik faaliyetlerini yürütmek;

3) bir devlet şirketi, devlet şirketi veya kamu hukuku şirketinin yüce yönetim organının rızasıyla bu tür faaliyetleri yürütmek dışında, bir devlet şirketi, devlet şirketi veya kamu hukuku şirketinde üçüncü şahıslar için bir avukat veya temsilci olmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

4) diğer tüzel kişilerden, bireylerden (hediyeler, parasal ödüller, krediler, hizmetler, eğlence, eğlence, rekreasyon ve diğer ücretler) iş görevlerinin yerine getirilmesi ile bağlantılı olarak ücret almak, bu bölümün [1. paragrafında](#Par4796) öngörülen durumda, ticari bir kuruluşun yönetim ve kontrol organlarının üyelerinin işlevleri ve ilgili seyahat masrafları için tazminat bu tür işlevlerin performansı;

5) bir devlet şirketinin, devlete ait bir şirketin veya bir kamu hukuku şirketinin mülkünü, iş görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili olmayan amaçlarla kullanmak ve diğer kişilere devretmek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

6) Rusya Federasyonu mevzuatına göre [gizli bilgi veya resmi bilgi olarak sınıflandırılan bilgileri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182734&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) ve görevlerinin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak kendisine bilinen bilgileri ifşa etmek veya kullanmak;

7) işveren temsilcisinin yazılı izni olmadan yabancı devletlerden ve uluslararası kuruluşlardan ödülleri, onursal ve özel unvanları (bilimsel unvanlar hariç) kabul etmek;

8) resmi yetkileri, bir devlet şirketinin, devlet şirketinin veya kamu hukuku şirketinin faaliyet konusu olmayan siyasi partilerin, diğer kamu derneklerinin, dini derneklerin ve diğer kuruluşların çıkarları doğrultusunda kullanmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

9) siyasi partilerin, diğer kamu derneklerinin (sendikalar, gaziler ve diğer kamu amatör organları hariç) ve bir devlet şirketi, devlet şirketi veya kamu hukuku şirketindeki dini derneklerin yapılarını oluşturmak veya bu yapıların oluşturulmasına katkıda bulunmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 236-FZ)

10) yönetim organlarının, mütevelli heyetlerinin veya denetim kurullarının, kar amacı gütmeyen yabancı sivil toplum kuruluşlarının diğer organlarının ve Rusya Federasyonu'nda faaliyet gösteren yapısal birimlerinin üyesi olmak;

11) Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşması veya Rusya Federasyonu mevzuatı ile aksi belirtilmedikçe, yalnızca yabancı devletler, uluslararası ve yabancı kuruluşlar, yabancı vatandaşlar, vatansız kişiler tarafından finanse edilen işverenin yazılı izni olmadan ücretli faaliyetlerde bulunmak.

Bir devlet şirketinin, devlete ait bir şirketin veya bir kamu hukuku şirketinin çalışanı, eşi ve küçük çocukları, [federal yasaların](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385032&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) öngörülmesi durumunda, hesapları (mevduat) açması ve sürdürmesi, Rusya Federasyonu toprakları dışında bulunan yabancı bankalarda nakit ve değerli eşyaların tutulması ve yabancı finansal araçlara sahip olması ve/veya kullanılması yasaktır.

(beşinci bölüm 07.05.2013 tarihli 102-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) 03.07.2016 [tarihli, 03.07.2016 tarihli ve [347-FZ sayılı 236-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100031&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405760&date=28.03.2023&dst=100309&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Madde 349.2. Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu çalışanları, Federal Zorunlu Sağlık Sigortası Fonu ve Rusya Federasyonu tarafından federal devlet organlarına verilen görevleri yerine getirmek için oluşturulan federal yasalar ve kuruluşlar temelinde oluşturulan diğer kuruluşlar için iş yönetmeliğinin özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 240-FZ)

(03.12.2012 tarihli 231-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

[Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu çalışanları, Federal Zorunlu Sağlık Sigortası Fonu ve Rusya Federasyonu tarafından federal devlet organlarına verilen görevleri yerine getirmek için oluşturulan federal yasalar ve kuruluşlar temelinde kurulan diğer kuruluşlar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen yolsuzlukla mücadele konusunda Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından belirlenen kısıtlamalara, yasaklara ve yükümlülüklere tabidir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=212970&date=28.03.2023)

(rev. 03.07.2016 [tarihli, 14.07.2022 tarihli ve [240-FZ sayılı 347-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&date=28.03.2023&dst=100024&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100033&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu, Federal Zorunlu Sağlık Sigortası Fonu ve Rusya Federasyonu tarafından federal yasalar temelinde kurulan diğer kuruluşların çalışanları, eşleri ve küçük çocukları, [federal yasalar tarafından](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385032&date=28.03.2023&dst=100011&field=134) öngörülen durumlarda, hesapları (mevduat) açmak ve korumak, Rusya Federasyonu toprakları dışında bulunan yabancı bankalarda nakit ve değerli eşyaların tutulması ve yabancı finansal araçlara sahip olması ve/veya kullanılması yasaktır.

(ikinci bölüm 07.05.2013 tarihli 102-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir) 03.07.2016 [tarihli, 14.07.2022 tarihli ve [240-FZ sayılı 347-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&date=28.03.2023&dst=100025&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200725&date=28.03.2023&dst=100034&field=134) sayılı Federal Kanunlar)

Madde 349.3. Belirli çalışan kategorileri için iş sözleşmelerinin feshi ile bağlantılı olarak fesih yardımlarının, tazminatların ve diğer ödemelerin miktarının sınırlandırılması

(02.04.2014 tarihli 56-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  13 Nisan 2014'ten önce imzalanan iş sözleşmelerinin şartları, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 349.3. Maddesi (2 Nisan 2014 tarihli 56-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161211&date=28.03.2023&dst=100031&field=134)) tarafından belirlenen kısıtlamalara aykırı olduğu ölçüde geçerli değildir. |  |

Bu makale aşağıdaki çalışan kategorileri için geçerlidir:

yöneticileri, milletvekilleri, baş muhasebeciler ve devlet şirketlerinin, devlete ait şirketlerin meslektaş yürütme organlarının üyeleri ve iş sözleşmeleri imzalayan ticari kuruluşlar, yetkili sermayedeki hisselerin (hisselerin) yüzde ellisinden fazlası devlet veya belediye mülkiyetidir;

yöneticileri, milletvekilleri, Rusya Federasyonu devlet bütçe dışı fonlarının baş muhasebecileri, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, devlet veya belediye kurumları, devlet veya belediye üniter işletmeleri.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 03 Temmuz 2016, No 347-FZ)

[[Bu](#Par2526" \o "{b>Madde 181.<b} {b>Madde 181.<b})](#Par4829) [Kanunun 181 veya](#Par2526" \o "{b>Madde 181.<b} {b>Madde 181.<b}) [[279.](#Par2526" \o "{b>Madde 181.<b} {b>Madde 181.<b})](#Par3706) [maddesinde öngörülen tazminat çalışanlara ödenirse, kategorileri bu maddenin birinci paragrafında belirtilmişse](#Par2526" \o "{b>Madde 181.<b} {b>Madde 181.<b}), bu tazminatlar aylık ortalama kazançların üç katı kadar ödenir.

Bu Kanunun [78. maddesi](#Par1290) uyarınca iş sözleşmelerinin feshine ilişkin sözleşmeler, kategorileri bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4829) belirtilen çalışanlarla yapılan sözleşmeler, fesih ödemesinin ödenmesi, tazminat ve/veya çalışana herhangi bir şekilde başka ödemelerin atanması için koşullar içeremez.

Çalışanlarla iş sözleşmelerinin feshi üzerine, kategorileri bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4829) belirtilmiştir, bu [Kanun](#Par1265) veya diğer federal yasalar tarafından belirlenen herhangi bir nedenle, fesih yardımları, tazminatlar ve herhangi bir biçimde bu çalışanlara ödenen diğer ödemelerin toplam tutarı, bu maddenin [ikinci bölümünde belirtilen tazminat ve 178 Maddesinin](#Par4833) [sekizinci bölümüne uygun olarak bir iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile sağlanan fesih faydaları dahil olmak üzere](#Par2500) Bu Kuralların, bu çalışanların aylık ortalama kazançlarının üç katını geçemez.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2020, No 210-FZ)

Bu makalenin [dördüncü bölümünde](#Par4835) belirtilen bir çalışana yapılan toplam ödeme miktarını belirlerken, aşağıdaki ödemelerin tutarı dikkate alınmaz:

çalışana bağlı maaş;

Bir çalışanın bir iş gezisine gönderildiğinde, iş dışı iken mesleki eğitime veya ek mesleki eğitime gönderildiğinde, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uygun olarak, çalışanın ortalama kazançlarını elinde tuttuğu ortalama kazançlar;

başka bir yerde çalışmak için taşınırken iş gezileri ve masraflarla ilgili masrafların geri ödenmesi;

kullanılmayan tüm tatiller için parasal tazminat (bu [Kuralların 127. maddesi](#Par1869));

istihdam süresi için ortalama aylık kazanç ve/veya bu Kanunun [178 ve [318](#Par4106). Maddelerinde](#Par2477) belirlenen miktar ve şekilde ödenen bir kerelik tazminat.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2020, No 210-FZ)

Madde 349.4. Kredi kurumlarının, sigorta kuruluşlarının ve devlet dışı emeklilik fonlarının belirli kategorilerindeki çalışma düzenlemesinin özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 25 Temmuz 2022, No 27-FZ)

Eğer, bir banka, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonunun iflas veya devlet dışı emeklilik fonu veya devlet dışı emeklilik fonu veya (bundan böyle Ajansın katılım planı olarak anılacaktır) katılımı için planı önlemek için önlemlerin uygulanmasında Rusya Bankası'nın katılımı için planın onay tarihinden önce altı ay içinde bankanın iflas önlemek için tedbirlerin uygulanmasında, bir başkanı için ücret miktarı banka, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonu hangi Rusya Bankası veya Belirtilen Ajans iflas, milletvekilleri, bir bankanın kolej yürütme organı üyeleri, sigorta örgütü veya devlet dışı emeklilik fonu, bir bankanın baş muhasebecisi, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonu, milletvekilleri, bir sigorta kuruluşunun şubesi (temsilcilik) veya devlet dışı emeklilik fonu, milletvekilleri, bir bankanın baş muhasebecisi önlemek için önlemler alıyor, bir sigorta kuruluşunun şubesi (temsilcilik) veya devlet dışı bir emeklilik fonu, yönetim kurulu üyeleri ( Bu tür kişilerle imzalanan bir iş sözleşmesi ile kurulan bir banka, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonunun denetim kurulu), bu dönemin başlangıcından önce var olan ücret miktarına kıyasla artırılmıştır, ücret miktarını değiştiren iş sözleşmesinin şartları, bir bankanın iflasını önlemek için önlemlerin uygulanmasında Rusya Bankası'nın katılımı için planın onaylandığı tarihten itibaren sona erer, sigorta organizasyonu veya devlet dışı emeklilik fonu veya Ajansın katılım planı Bir bankanın, sigorta kuruluşunun veya devlet dışı emeklilik fonu banka iflaslarının iflasını önlemek için önlemlerin uygulanması.

Rusya Bankası'nın bir bankanın iflasını önlemek için önlemlerin uygulanmasına katılım planı, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonu veya Ajansın bu maddenin bir [bölümünde belirtilen kişilere iflasını önlemek için önlemlerin uygulanmasına ilişkin bir planın iflasını önlemek için bir](#Par4848) plan, fesih ödemelerinin ödenmesi, tazminatlar ve bir iş sözleşmesinin feshi ile bağlantılı olarak diğer ödemeler (çalışanın inisiyatifinde de dahil olmak üzere) tarafların anlaşması) iş mevzuatı tarafından öngörülen, toplu sözleşme, anlaşmalar, yerel düzenlemeler ve bu Kanunun [181. Maddesinde](#Par2526) öngörülen asgari ödeme miktarını aşan iş sözleşmeleri yapılmamaktadır.

Bir işveren-kredi kurumu tarafından bankacılık işlemlerini yürütme lisansı iptal edilirse (iptal edilirse), bir işveren-sigorta kuruluşunu yürütme lisansı iptal edilir veya bir işverenin emeklilik ve emeklilik sigortası faaliyetlerini yürütme lisansı iptal edilir - devlet dışı bir emeklilik fonu iptal edilir, çalışanların kesinti süresi bu Kanunun [157. maddesinin ikinci bölümüne](#Par2236) göre ödenir.

önlemlerin uygulanmasına katılım için Rusya'nın planı Banka'nın bankanın başına, bir teşvik ödemesi (teşvik ek ücret ve ek ücret, ikramiye ve diğer teşvik ödeme), bir teşvik ödemesidir önlemlerin uygulanmasında Ajansın katılımı için bir plan, bir bankanın iflas veya devlet dışı emeklilik fonu veya Ajansın katılımı için bir plan önlemek için ise, sigorta örgütü veya devlet dışı emeklilik fonu, milletvekilleri, meslektaş yürütme organının üyeleri banka feshedilir, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonu, bir bankanın baş muhasebecisi, sigorta kuruluşu veya devlet dışı emeklilik fonu, bir banka şubesi başkanı, bir sigorta kuruluşunun şubesi (temsilcilik) veya devlet dışı emeklilik fonu, milletvekilleri, bir banka şubesinin baş muhasebecisi, bir sigorta kuruluşunun şubesi (temsilcilik) veya devlet dışı emeklilik fonu, yönetim kurulu üyeleri (denetim kurulu) bir banka, sigorta kuruluşu veya devlet dışı bir emeklilik fonu ve ayrıca bir bankayı, bir sigorta kuruluşunu veya iflas (iflas) mevzuatına uygun olarak belirlenen kişilere devlet dışı emeklilik fonu.

Madde 349.5. İnternet bilgi ve telekomünikasyon ağındaki yöneticilerin, milletvekillerinin ve kuruluşların baş muhasebecilerinin ortalama aylık maaşları hakkında bilgi gönderme

(03.07.2016 tarihli 347-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Yöneticilerin ortalama aylık maaşı, milletvekilleri ve Rusya Federasyonu'nun devlet bütçe dışı fonlarının baş muhasebecileri, bölgesel zorunlu sağlık sigortası fonları, devlet ve belediye kurumları, takvim yılı başına hesaplanan devlet ve belediye üniter işletmeleri, devlet organlarının resmi web sitelerinde İnternet bilgi ve telekomünikasyon ağında yayınlanır, yerel yönetimler, kurucunun işlevlerini ve yetkilerini yerine getiren kuruluşlar ilgili fonlar, kurumlar ve işletmeler, aksi belirtilmedikçe bu Kod, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri.

Bu makalenin [bir bölümünde sağlanan bilgiler, devlet organlarının](#Par4856), yerel yönetimlerin, fonların kurucusunun işlevlerini ve yetkilerini yerine getiren kuruluşlar, kurumlar, bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4856) belirtilen işletmelerin kararıyla, bu fonların, kurumların, işletmelerin resmi web sitelerinde İnternet bilgi ve telekomünikasyon ağında yayınlanabilir.

[Resmi web sitelerinde yayınlanan bilgilerin [bir parçası](#Par4856) olarak, bu maddenin birinci bölümünde belirtilen kişilerin ikamet yeri, posta adresi, telefon numarası ve diğer kişisel iletişim araçlarının belirlenmesini mümkün kılan verilerin belirtilmesi yasaktır. devlet sırları veya gizli bilgi olarak sınıflandırılan bilgilerin yanı sıra.](#Par4856)

Bu maddenin [birinci bölümünde](#Par4856) belirtilen kişilerin bir takvim yılı için hesaplanan ortalama aylık maaş hakkında bilgi gönderme ve bu bilgileri bu kişiler tarafından gönderme [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=210130&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), Rusya Federasyonu'nun düzenleyici yasal düzenlemeleri, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının düzenleyici yasal düzenlemeleri, yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemeleri, bu Kanun, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından aksi belirtilmedikçe.

Madde 349.6. Devlet organları ve yerel yönetimlerin çalışanları için iş düzenlemesinin özellikleri

(30.04.2021 tarihli 109-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Devlet organlarının ve yerel yönetimlerin çalışanları, bu Kanun tarafından belirlenen özellikler, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile iş hukuku normlarını içeren iş mevzuatına ve diğer eylemlere tabidir.

Devlet organlarının ve yerel yönetimlerin çalışanları, bir iş sözleşmesi temelinde, devlet organlarındaki veya eyalet veya belediye hizmet pozisyonları olmayan yerel yönetimlerdeki pozisyonları değiştiren kişiler olarak anlaşılmaktadır.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  1 Temmuz 2021 itibarıyla yabancı bir ülkede vatandaşlığı ve daimi ikamet hakkı olan kişiler bunu 10 Temmuz 2021'den önce bildirmelidir. Pozisyonlarında çalışmaya devam etme koşulları için bkz[. 30.04.2021 tarihli 109-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436415&date=28.03.2023&dst=100023&field=134) Federal Kanun. |  |

Rusya Federasyonu vatandaşlığına sahip olmayan kişiler veya yabancı bir devletin vatandaşlığına (vatandaşlık) veya ikamet iznine veya Rusya Federasyonu vatandaşının yabancı bir devletin topraklarında daimi ikamet hakkını teyit eden başka bir belgeye sahip olan Rusya Federasyonu vatandaşları, devlet organlarında veya yerel yönetimlerde devlet veya belediye hizmet pozisyonları olmayan ve aksi takdirde devlet sırlarına erişim gerektiren pozisyonları doldurmalarına izin verilmez. federal yasalar veya Rusların uluslararası antlaşmaları ile sağlanır Federasyon.

Bu maddenin [üçüncü bölümünde öngörülen bir pozisyona sahip bir devlet organının](#Par4868) veya yerel yönetim organının bir çalışanı, işvereni, Rusya Federasyonu vatandaşlığının sona ermesi veya yabancı bir devletin vatandaşlığının (vatandaşlık) edinilmesi veya Rusya Federasyonu vatandaşının yabancı bir devlette daimi ikamet hakkını teyit eden bir oturma izni veya başka bir belgenin alınması hakkında yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunun, ancak fesih tarihinden itibaren en geç beş işçi günü Rus vatandaşlığı veya yabancı bir devletin vatandaşlığı (vatandaşlığı) edinilmesi veya Rusya Federasyonu vatandaşının yabancı bir devlette daimi ikamet hakkını teyit eden bir oturma izni veya başka bir belge edinme.

Bu maddenin [üçüncü bölümünde](#Par4868) öngörülen pozisyona sahip olan ve Rusya Federasyonu vatandaşlığına sahip olmayan veya yabancı bir devletin vatandaşlığı (vatandaşlığı) veya ikamet izni veya Rusya Federasyonu vatandaşının yabancı bir devletin topraklarında daimi ikamet etme hakkını onaylayan başka bir belgeye sahip bir devlet veya yerel yönetim organının bir çalışanı ile yapılan bir iş sözleşmesi, paragrafın [13. paragrafında öngörülen gerekçelerle feshine tabidir Maddeden biri 83](#Par1406) Bu Kanunun, eğer bu çalışan, bu Kanunun [83. Maddesi uyarınca işverene sunulan başka bir](#Par1408) işe devredilemez. Bu çalışan, Rusya Federasyonu vatandaşlığına sahip olmadığını veya yabancı bir devletin vatandaşlığına (vatandaşlık) veya ikamet iznine veya Rusya Federasyonu vatandaşının daimi ikamet hakkını teyit eden başka bir belgeye sahip olmadığını belirten belirlenen prosedüre uygun olarak bildirmemişse, onunla iş sözleşmesi feshedildiğinde, bu [Kanunun 83. Maddesinin ikinci bölümü](#Par1408) geçerli değildir.

Madde 350. Sağlık çalışanlarının emeğinin düzenlenmesinin bazı özellikleri

Tıbbi çalışanlara haftada 39 saatten fazla olmayan bir çalışma süresi sağlanır. Pozisyona ve (veya) uzmanlığa bağlı olarak, sağlık [çalışanlarının](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173394&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) çalışma saatleri Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

[Kırsal alanlarda](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=354406&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) ve kentsel yerleşimlerde yaşayan ve çalışan sağlık kuruluşlarının sağlık çalışanları için, yarı zamanlı çalışma süresi, ilgili Tüm Rusya Sendikası ve Tüm Rusya İşverenler Birliği'nin görüşünü dikkate alarak Rusya Federasyonu Hükümeti'nin [kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=39548&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) ile artırılabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Belirli tıp uzmanlarına yıllık ek ücretli izin verilebilir. Ek izin süresi Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

(üçüncü bölüm 22.08.2004 tarihli 122-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Vatandaşlara ücretsiz acil durum veya acil tıbbi bakım devlet garantileri [programını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=141711&date=28.03.2023&dst=100068&field=134) uygulamak için, tıbbi kuruluşların sağlık çalışanları, rızaları ile evde görevde olabilirler.

(dördüncü bölüm 07.06.2013 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Ev görevi, evde çalışmak için bir çağrı bekleyen bir sağlık çalışanının kalmasıdır (acil veya acil tıbbi bakım sağlamak için).

(beşinci bölüm 07.06.2013 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir tıbbi kuruluşun sağlık çalışanı tarafından gerçekten çalışılan zamanı dikkate alırken, evde görevde geçirilen süre, evde her bir görev saati için bir saniyelik çalışma süresi miktarında dikkate alınır. Bir tıbbi kuruluşun tıbbi çalışanının evde görev için harcanan zamanı dikkate alarak toplam çalışma süresi, ilgili dönem için bir tıbbi kuruluşun sağlık çalışanının çalışma süresini geçmemelidir.

(altıncı bölüm 07.06.2013 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Tıbbi [kuruluşların tıbbi çalışanlarının evde görevde olduğu çalışma saatlerinin ve kayıt çalışma saatlerinin özellikleri](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163423&date=28.03.2023&dst=100009&field=134), sağlık hizmetleri alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı tarafından belirlenir.

(yedinci bölüm 07.06.2013 tarihli 125-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Başkanların pozisyonları, federal yürütme organlarına bağlı tıbbi kuruluşların başkan yardımcıları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları veya yerel yönetimler, federal yürütme organlarına bağlı tıbbi kuruluşların şube başkanları, iş sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın altmış beş yaşın altındaki kişiler tarafından doldurulur. Bu pozisyonlara sahip olan ve altmış beş yaşına ulaşmış kişiler, yazılı rızaları ile niteliklerine karşılık gelen diğer pozisyonlara aktarılır.

(sekizinci bölüm 29.07.2017 tarihli 256-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Kurucu, federal bir yürütme organına, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yürütme organına veya yerel bir yönetim organına bağlı bir tıbbi kuruluşun başkanı pozisyonunu tutan bir çalışanın görev süresini uzatma hakkına sahiptir. belirtilen tıbbi kuruluşun çalışanlarının genel kurul (konferans) önerisi üzerine yetmiş yaşına gelene kadar.

(dokuzuncu bölüm 29.07.2017 tarihli 256-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Federal bir yürütme organına bağlı bir tıbbi kuruluşun başkanı, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yürütme organı veya yerel bir yönetim organının bir yürütme organı, belirli bir tıbbi kuruluşun başkan yardımcısı pozisyonunu tutan bir çalışanın görev süresini uzatma hakkına sahiptir. tıbbi bir organizasyonun tüzüğü.

(onuncu bölüm 29.07.2017 tarihli 256-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülen gerekçelere ek olarak, başkanla bir iş sözleşmesinin feshedilmesinin temeli, federal bir yürütme organına bağlı bir tıbbi kuruluşun başkan yardımcısı, Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yürütme organı veya yerel bir yönetim organının başkanı, federal yürütme organına bağlı bir tıbbi kuruluşun şubesinin başkanı, ilgili pozisyonu uygun olarak doldurmak için yaş sınırına ulaşmaktır. Bu makale.

(on birinci bölüm 29.07.2017 tarihli 256-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 351. Medyada yaratıcı çalışanların çalışmalarının düzenlenmesi, sinematografi organizasyonları, televizyon ve video grupları, tiyatrolar, tiyatro ve konser organizasyonları, sirkler ve eserlerin yaratılması ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılan diğer kişiler veya performans sanatçıları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 04 Temmuz 2022, No 434-FZ)

Medyanın yaratıcı çalışanlarının, sinematografi organizasyonlarının, televizyon ve video gruplarının, tiyatroların, tiyatro ve konser organizasyonlarının, sirklerin ve eserlerin oluşturulması ve (veya) performansında (sergilenmesinde) yer alan diğer kişilerin çalışmalarını düzenleme özellikleri veya çalışmaları (sergileme) veya performans (bundan sonra yaratıcı işçiler olarak anılacaktır), özellikle çalışma saatlerinin ve dinlenme süresinin düzenlenmesi (teknolojik ve (veya organizasyon dahil) Mola, günlük çalışma süresi (vardiya), gece çalışması, hafta sonları ve tatil tatilleri), ücretler, uygun olarak, iş mevzuatı ve iş hukuku normları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar, yerel düzenlemeler içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler ile kurulmuş ve bu [madde ve madde 94, 96, 113, 153 ve 268](#Par3468), bu Kanunun 268, ayrıca iş sözleşmeleri ile, bu Kanunun [94](#Par1547), [96](#Par1572), [113](#Par1732), [153](#Par2191) ve [268](#Par3621) öngörülen durumlarda bulunmaktadır.

Yaratıcı çalışanlar, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan, bu çalışanların iş [listelerine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=68004&date=28.03.2023&dst=100008&field=134), mesleklerine, pozisyonlarına uygun olarak, Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rus Üçlü Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, eserlerin oluşturulmasına ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılmazlar veya herhangi bir zamanda performans göstermezlerse, bu süre kesinti değildir ve [üçüncü ve [dördüncü](#Par4902) bölümlere](#Par4901) göre ödenir. Bu makale.

Yaratıcı işçilerin, işverenin inisiyatifinde veya tarafların kontrolü dışındaki nedenlerle, eserlerin yaratılmasına ve (veya) performansına (sergilenmesine) katılmadığı veya gerçekleştirmediği süre, toplu sözleşme, yerel düzenleyici eylem, iş sözleşmesi ile belirlenen miktar ve şekilde ödenir, ancak ek ödemeler ve tazminat ödeneği olan yaratıcı bir işçinin ücret oranından, maaşından (resmi maaş) daha az olmamak yaratılmasına katılımla ilgili olmayan ek teşvik ücretleri ve ödenekleri ve (veya) performans (sergileme) işleri veya belirtilen süre ile orantılı olarak performans ve belirtilen süre ile orantılı olarak hesaplanan federal yasa ile kurulan [asgari ücret](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&date=28.03.2023&dst=100002&field=134), daha düşük değil.

Yaratıcı çalışanların, kendi inisiyatifleriyle, eserlerin yaratılmasına ve/veya performansına (sergilenmesine) katılmadıkları veya gerçekleştirmedikleri süre, toplu sözleşme, yerel düzenleyici kanun ve iş sözleşmesi ile belirlenen miktar ve şekilde ödenir.

Madde 351.1. Eğitim, yetiştirme, reşit olmayanların gelişimi, rekreasyon ve rehabilitasyonlarını organize etme, tıbbi bakım, sosyal koruma ve sosyal hizmetler, çocuk ve gençler için spor alanında, küçüklerin katılımıyla kültür ve sanat alanında istihdam kısıtlamaları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 31 Temmuz 2014, No 489-FZ)

[Sabıka kaydı olan veya olan kişilerin yanı sıra yargılananların yanı sıra (rehabilite edici gerekçelerle cezai kovuşturması feshedilen kişiler hariç) eğitim, yetiştirme, reşit olmayanların gelişimi, rekreasyon ve sağlık iyileştirme, tıbbi bakım, sosyal koruma ve sosyal hizmetler alanında, çocuk ve gençlik sporları, kültür ve sanat alanında reşit olmayanların katılımıyla eğitim, yetiştirme, sosyal koruma ve sosyal hizmetler alanında çalışmalarına izin verilmez. [üçüncü paragraflarda](#Par4367) belirtilen suçlar ve Bu maddenin üçüncü bölümünde öngörülen durumlar haricinde, bu Kanunun 331. Maddesinin ikinci](#Par4369) [bölümünün dördüncü bölümü](#Par4909).

Bu Kanunun [76. maddesinde](#Par1245) belirtilen davalara ek olarak, işveren, eğitim, yetiştirme, küçüklerin gelişimi, rekreasyon ve rehabilitasyonlarını organize etme, tıbbi bakım, sosyal koruma ve sosyal hizmetler alanında bir çalışanı işten askıya almakla yükümlüdür. Çocuk ve gençlik sporları, kültür ve sanat alanında, bu çalışanın kolluk kuvvetlerinden bilgi alırken küçüklerin katılımıyla [Üçüncü paragraflarda belirtilen suçlardan yargılanmak](#Par4367) ve bu [Kanunun 331. Maddesinin ikinci bölümünün dördü](#Par4369). İşveren, bir çalışanı feshedilene kadar veya mahkeme kararı yürürlüğe girene kadar tüm cezai işlem süresi boyunca askıya alır (çalışmasına izin vermez).

Bu Kanunun [331. Maddesinin ikinci bölümünün üçüncü fıkrasında](#Par4367) belirtilenler arasından, bireyin yaşamı ve sağlığı, özgürlüğü, onuru ve haysiyetine karşı ılımlı yerçekimi suçları işlemek için sabıka kaydı olan kişiler (yatarak tedavi ortamında psikiyatrik bakım sağlayan bir tıbbi kuruluşta yasadışı hastaneye yatış ve iftira hariç), aile ve küçükler, halk sağlığı ve halk ahlak, anayasal düzenin temelleri ve devletin güvenliği, barış ve insanlığın güvenliği yanı sıra kamu güvenliğine karşı ve bu suçları işlemek suçlamasıyla cezai kovuşturması rehabilite edilmeyen gerekçelerle feshedilen kişilerin eğitim, yetiştirme, küçüklerin gelişimi, rekreasyon ve rehabilitasyonlarını organize etmelerine izin verilebilir, tıbbi bakım, sosyal koruma ve sosyal hizmetler, çocuk ve gençlik sporları, kültür ve sanat alanında, küçüklerin katılımıyla çocuk ve gençlik sporları, kültür ve sanat alanında Çocuk İşleri ve Haklarının Korunması Komisyonu'nun tarafından belirlenen bir kararıdır. Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun devlet gücünün yüksek yürütme organı, ilgili faaliyet türüne kabul edilmeleri üzerine.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 13 Temmuz 2015, No 237-FZ)

Madde 351.2. 1 Ocak 2019'dan itibaren yürürlükten kaldırıldı. - 07.06.2013 tarihli 108-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391666&date=28.03.2023&dst=100538&field=134).

Madde 351.3. Çalışma koşullarının özel değerlendirilmesi alanında çalışanların emeğinin düzenlenmesinin bazı özellikleri

(28.12.2013 tarihli 421-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu maddenin hükümleri, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesi üzerinde çalışma yapma hakkı için onaylanmış ve çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesi üzerinde çalışma yapma hakkı için uzman sertifikasına sahip çalışanlar olarak anlaşılan çalışma koşullarının özel değerlendirmesi alanında uzmanlarla iş ilişkilerinin düzenlenmesinin özelliklerini belirler.

Belgelendirme prosedürü ve bu çalışan kategorisinin emeğini düzenleme özellikleri, çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesine ilişkin [mevzuat ile](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100248&field=134) belirlenir.

Madde 351.4. Bir asistan, noter ile bir iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2015, No 391-FZ)

(29.12.2014 tarihli 457-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu [Kanun](#Par1265) tarafından öngörülen gerekçelerle birlikte, bir asistan veya noter çalışanıyla bir iş sözleşmesini feshetmek için ek gerekçeler [noterlerle ilgili mevzuat](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425442&date=28.03.2023&dst=100615&field=134) ile oluşturulabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 29 Temmuz 2015, No 391-FZ)

Madde 351.5. Öncelikli gelişim alanının sakinleri için çalışan kişilerin emek faaliyetlerinin özellikleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 283-FZ)

(31.12.2014 tarihli 519-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Rusya Federasyonu'ndaki öncelikli kalkınma bölgelerine [ilişkin mevzuata](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422318&date=28.03.2023&dst=104&field=134) uygun olarak öncelikli kalkınma bölgesinin sakinleri olarak tanınan işverenler, yabancı vatandaşları, Rusya Federasyonu İş [Kanunu](#Par4197) ve Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne [ilişkin mevzuat](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422435&date=28.03.2023&dst=760&field=134) tarafından öngörülen şekilde ve koşullar altında öncelikli kalkınma bölgesinde çalışmak için çekiyor ve kullanıyor:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 283-FZ)

1) yabancı işçileri çekmek ve istihdam etmek için izin almak gerekli değildir;

2) Öncelikli kalkınma bölgesinin mukimi olarak çalışmak üzere çalışan yabancı bir vatandaş için çalışma izni, yabancı vatandaşlara çalışma amacıyla Rusya Federasyonu'na girmeleri için davetiye verme kontenjanlarının yanı sıra Rusya Federasyonu [Hükümeti tarafından kurulan yabancı vatandaşlara çalışma izni verme kontenjanlarını](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=432993&date=28.03.2023&dst=100007&field=134) dikkate almadan verilir. Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsü ile ilgili mevzuat uyarınca;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 283-FZ)

3) işe alırken, diğer tüm şeyler eşittir, Rusya Federasyonu vatandaşlarının önceliği vardır.

Öncelikli kalkınma topraklarında çekilen ve çalışmak için kullanılan yabancı vatandaşlara verilen çalışma izninin [şekli](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357575&date=28.03.2023&dst=100149&field=134), göç alanındaki federal yürütme organı tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 283-FZ)

Anlaşmalar ve toplu sözleşmeler, Uzak Kuzey'deki öncelikli kalkınma bölgelerinin sakinleri için çalışan kişilere ve Uzak Kuzey'de ve eşdeğer alanlarda çalışan ve yaşayan kişiler için Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından öngörülen eşdeğer alanlara devlet garantileri ve tazminatlarını sağlayabilir. çalışanın yazılı onayı ile, iş sözleşmesine ayrı bir anlaşma yapılarak hazırlanan, prosedüre uygun olarak parasal tazminat ile değiştirilebilir boyutlar ve koşullar, bunlar tarafından kurulan anlaşmalar ve toplu sözleşmeler.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 283-FZ)

Uzak Kuzey'deki ve eşdeğer bölgelerdeki öncelikli kalkınma bölgeleri sakinleri için çalışan kişilerin ücreti, ilgili öncelikli kalkınma bölgesinin oluşturulduğu Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşunda kurulan güçlü gövdeli nüfus için [asgari geçimden](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407365&date=28.03.2023&dst=100001&field=134) daha düşük olamaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 14 Temmuz 2022, No 283-FZ)

Madde 351.6. Elektrik enerjisi endüstrisindeki çalışanlar için iş yönetmeliğinin özellikleri, ısı temini, endüstriyel güvenlik ve hidrolik güvenlik

(20.04.2021 tarihli 99-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Çalışanların seferberliği ile bağlantılı olarak çalışmaya hazır olup olmadığını teyit etmek için son tarihlerin uzatılması için, bkz. 12.03.2022 tarih ve 353 sayılı Rusya Federasyonu Hükümeti Kararnamesi. |  |

İşveren tarafından işgücü işlevlerini yerine getirmek için eğitilmiş (bundan böyle eğitim olarak anılacaktır) ve işverenden işgücü işlevlerini yerine getirmeye hazır olup olmadıklarına dair onay almış kişiler, elektrik enerjisi endüstrisindeki güvenlik konularında sertifikalandırılmıştır ve federal yasaların öngördüğü durumlarda, endüstriyel güvenlik alanında da belgelendirme, hidrolik yapıların güvenliği konusunda belgelendirme, hidrolik yapıların güvenliği konusunda belgelendirme elektrik enerjisi endüstrisi.

İşveren tarafından [eğitilmiş](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416276&date=28.03.2023&dst=306&field=134) ve çalışmaya hazır olmalarının onayını almış kişiler ve federal yasalar tarafından öngörülen durumlarda, elektrik enerjisi endüstrisindeki güvenlik konularında da sertifikalandırılmış ve endüstriyel güvenlik alanında sertifikalandırılmış ısı temini alanında çalışmalarına izin verilmiştir.

Endüstriyel güvenlik alanındaki mevzuat tarafından öngörülen durumlarda, hidrolik yapıların güvenliği ile ilgili mevzuat, ilgili alanlarda sertifikalandırılmış kişilerin endüstriyel güvenlik ve hidrolik yapıların güvenliği alanında çalışmalarına izin verilir.

İlgili alanda (bölge) ve (veya) eğitim ve işe hazır olma durumunun doğrulanması alanında (on) güvenlik konularında sertifika gerektiren mesleki faaliyet türlerinin listelerinin yanı sıra, bu tür bir sertifikasyona tabi tutulması gereken çalışan kategorilerinin listeleri ve (veya) eğitim ve işe hazır olduğunun onaylanması, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile belirlenir.

İlgili alandaki (bölgede) güvenlik konularında (on) sertifikasyon yapma prosedürü, davranışlarının sıklığı ve aynı anda başka bir alanda (bölge) sertifikasyon ile bir alanda (bölge) sertifikasyon alma olasılığı da dahil olmak üzere eğitim ve işe hazır olma onayı alma prosedürü (bölge) başka bir alanda (bölge) sertifikasyon ile ve/veya eğitim ve tek bir prosedür altında çalışmaya hazır olduğunun onaylanması ile Rusya Federasyonu Hükümeti veya Federal Hükümet tarafından belirlenir. Rusya Federasyonu tarafından bir yürütme otoritesi.

Elektrik enerjisi sektöründe çalışan çalışanlara veya ısı tedarikinde çalışan çalışanlara yönelik iş güvenliği eğitimi, bu çalışanların ilgili alanda (alan) güvenlik konularında belgelendirme için hazırlanması veya işe hazır olup olmadıklarının hazırlanması ve teyit edilmesi kapsamında gerçekleştirilebilir. Bu durumda, bu çalışanların işçi koruma gerekliliklerinin bilgilerinin doğrulanması, sertifikasyonlarının veya eğitimlerinin bir parçası olarak ve işe hazır olmalarının teyidi olarak gerçekleştirilir.

Elektrik enerjisi endüstrisinde veya ısı tedarikinde çalışan çalışanlar için iş güvenliği eğitimi ve eğitim almak için federal yasalara uygun olarak gerekli olan ve işe hazır olduklarını onaylarken, işe hazır olduklarını onaylarken ve onaylarken gerçekleştirilir.

Çalışanlar işçi koruma eğitiminden (iş güvenliği brifingleri dahil) tabi tutulursa ve işçilik koruma gereksinimleri hakkındaki bilgilerini, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen işgücü koruma gereksinimleri ve test etme [prosedürüne](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) uygun olarak, bu çalışanların belgelendirilmesi ve belgelendirilmesi veya bu maddenin [altıncı ve [yedinci](#Par4955) bölümlerine](#Par4954) uygun olarak çalışmaya hazır olup olmadıklarının eğitimi ve onaylanması, ek eğitim emek koruma (iş güvenliği brifingleri dahil) ve bu Kanunun [219. Maddesi](#Par3082) ile belirlenen prosedüre uygun olarak işçi koruma gerekliliklerinin test bilgisi gerekli değildir.

(sekizinci bölüm, rev. (Federal Kanunu, tarih: 07 Temmuz 2022, No 376-FZ)

Elektrik veya ısı tedarik sektöründe faaliyet gösteren çalışanların niteliklerinin, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen mesleki standartlara veya yeterlilik gerekliliklerine uygunluğunu doğrulamak için çalışmaya hazır olma sertifikası, eğitim ve onay alınmasının yanı sıra, niteliklerin bağımsız bir değerlendirmesi, bir işveren veya çalışanın inisiyatifinde şartlar altında ve bu Kanun ve mevzuata uygun olarak belirlenen prosedüre uygun olarak gerçekleştirilebilir. bağımsız yeterlilik değerlendirme alanı.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Seferberlik konusunda askerlik hizmeti için çağrılan vatandaşlar için işlerin korunması üzerine, 27 Eylül 2022 N 14-6/10/B-13042 tarihli Rusya Federasyonu Çalışma Bakanlığı'ndan [mektuba](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427461&date=28.03.2023&dst=100005&field=134) bakın. |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 351.7, 21 Eylül 2022'den bu yana ortaya çıkan yasal ilişkiler [için geçerlidir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100037&field=134) (07.10.2022 tarihli 376-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428311&date=28.03.2023&dst=100021&field=134)). 24 Eylül - 21 Eylül 2022 tarihleri arasında bir sözleşme imzalayan ve bu süre zarfında iş sözleşmelerinin feshedildiği kişilere yönelik garantiler için bkz[. 07.10.2022 tarihli 379-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=428308&date=28.03.2023&dst=100046&field=134) Federal Kanun. |  |

Madde 351.7. Seferberlik konusunda askerlik hizmeti için çağrılan veya bir sözleşme kapsamında askerlik hizmetine kaydolan veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevleri yerine getirmek için gönüllü yardım için bir sözleşme imzalayan çalışanların çalışma haklarının sağlanması özellikleri

(07.10.2022 tarihli 376-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir çalışan seferberlik için askerlik hizmeti için çağrılırsa veya 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal Kanunun [38. Maddesinin 7. fıkrası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) uyarınca bir sözleşme imzalarsa veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım sözleşmesi, çalışan ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesi askerlik süresi boyunca askıya alınır veya gönüllü yardım sağlar. Silahlı Kuvvetlerine atanan görevleri yerine getirmek Rusya Federasyonu.

İşveren, bir çalışanın başvurusu temelinde, iş sözleşmesini askıya alma emri verir. Çalışanın başvurusuna, seferberlik için askerlik hizmeti çağrısının bir kopyası veya federal yürütme organının, 28 Mart 1998 tarihli ve 53-FZ sayılı Federal Kanunun [38. Maddesinin 7. fıkrası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) uyarınca askerlik hizmeti için bir sözleşmenin imzalanmasının bir kopyası veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım sözleşmesi. Bu bildirim, çalışanın uygun bir sözleşme imzaladığı federal yürütme organı tarafından sağlanır.

Bir iş sözleşmesinin askıya alındığı süre boyunca, iş sözleşmesinin tarafları, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını, yerel düzenlemeleri ve toplu sözleşmenin şartlarından kaynaklanan hak ve yükümlülükleri içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından belirlenen hak ve yükümlülüklerin kullanılmasını askıya alırlar., anlaşmalar, ve iş sözleşmesi, bu maddede belirlenen hak ve yükümlülükler hariç.

İş sözleşmesinin askıya alındığı süre boyunca, çalışan iş yerini (pozisyonunu) korur. Bu süre zarfında, işveren, belirtilen iş yerinde (pozisyon) bulunmayan çalışanın görevleri süresince başka bir çalışanla sabit süreli bir iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.

İşveren, iş sözleşmesinin askıya alındığı günden daha geç olmamak üzere, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önceki çalışma süresi boyunca çalışanın maaşını ve ödemelerini tam olarak ödemek zorundadır.

İş sözleşmesinin askıya alındığı süre boyunca, çalışan, bu dönemin başlangıcından önce sağlama hakkını aldığı sosyal ve iş garantilerini korur (çalışan için ek sigorta, çalışan için devlet dışı emekli maaşları, çalışanın sosyal ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve aile üyeleri).

Bu maddeye uygun olarak bir iş sözleşmesinin askıya alınma süresi, çalışanın hizmet süresinin yanı sıra uzmanlık alanındaki hizmet süresine (erken yaşlılık sigortası emekli maaşı durumları hariç) dahildir.

İş sözleşmesi, çalışanın işe girdiği gün yenilenir. Çalışan, işverene en geç üç iş günü önceden işe dönüşünü bildirmelidir.

Bir çalışan, bu madde uyarınca bir iş sözleşmesinin yenilenmesinden sonraki altı ay içinde, işverenle hizmet süresine bakılmaksızın, kendisi için uygun bir zamanda yıllık ücretli izin alma hakkına sahiptir.

İş sözleşmesinin askıya alındığı süre boyunca işverenin inisiyatifinde bir çalışanla iş sözleşmesinin feshi, kuruluşun tasfiyesi veya faaliyetlerin bireysel bir girişimci tarafından sona ermesi ve belirli bir süre içinde iş sözleşmesinin sona ermesi dışında, belirli bir süre için sonuçlandırılmışsa, izin verilmez.

Bir çalışan, askerlik hizmetinin sona ermesinden üç ay sonra, 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal Kanunun [38. maddesinin 7.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) fıkrası uyarınca imzalanan bir sözleşme kapsamında seferberlik veya askerlik hizmetinin sona ermesinden üç ay sonra işe geri dönmezse veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım sözleşmesinin sona ermesinden sonra, çalışanla iş sözleşmesi feshedilir inisiyatif işveren üzerinde öngörülen gerekçelerle Bu Kanunun [81. maddesinin birinci bölümünün 13.1 paragrafı](#Par1352). Çalışanın uygun bir sözleşme imzaladığı federal yürütme organı, işverene, 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal [Kanunun 38. Maddesinin 38. maddesinin 7. fıkrası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) uyarınca imzalanan bir sözleşme kapsamında askerlik hizmetini sonlandırdığı tarih hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. “Askeri Görev ve Askerlik Hizmeti Üzerine” veya çalışan tarafından Silahlıya verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım konusunda imzalanan sözleşmenin sona erme tarihi Rusya Federasyonu Kuvvetleri.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  351.7'nin [12. maddesi, 21 Eylül 2022'den bu yana ortaya çıkan yasal ilişkiler için geçerlidir (19 Aralık 2022 tarihli 545-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434595&date=28.03.2023&dst=100024&field=134) Federal Kanun). |  |

Bir iş sözleşmesinin askıya alındığı süre boyunca, 28 Mart 1998 tarihli 53-FZ sayılı Federal Kanunun [38. maddesinin 7. fıkrası uyarınca imzalanan bir sözleşme kapsamında, belirtilen kişinin seferberlik veya askerlik hizmeti için askerlik hizmetinin sona ermesinden sonraki üç ay içinde sona ermesi nedeniyle bir iş sözleşmesinin feshedildiği](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&date=28.03.2023&dst=616&field=134) bir kişi veya belirtilen kişi tarafından imzalanan sözleşmenin sona ermesinden sonra görevleri yerine getirmede gönüllü yardım üzerine Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetleri, seferberlik için askerlik hizmeti için hazırlanmadan önce, bir askerlik hizmeti sözleşmesi veya Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetleri'ne verilen görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü yardım sözleşmesi imzalamadan önce, belirtilen kişinin istihdam ilişkisi içinde olduğu bir işverenle önceki bir pozisyonda çalışma tercihli bir hakkına sahiptir. Çalışanın niteliklerine karşılık gelen başka bir boş pozisyon veya iş için böyle bir pozisyon için boşluk yoksa, Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetleri'ne verilen görevleri yerine getirmek için ve eğer boş değillerse daha düşük bir pozisyon veya lower-paid düşük ücretli job iş. Aynı zamanda, uygun bir pozisyonda çalışmak (ilgili iş) sağlık nedenleriyle bu kişi için kontrendike olmamalıdır.

(on ikinci bölüm 19.12.2022 tarihli 545-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen çalışanların emek haklarını sağlamanın](#Par4967) ek özellikleri Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Kısım XIII. İŞÇİ HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİN KORUNMASI.

İŞ UYUŞMAZLIKLARININ DİKKATE ALINMASI VE ÇÖZÜMÜ. İŞ MEVZUATI İHLALLERİ VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER EYLEMLER İÇİN SORUMLULUK

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 56 GENEL HÜKÜMLER

Madde 352. İşçi hak ve özgürlüklerini koruma yolları

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Herkes, iş haklarını ve özgürlüklerini, kanunen yasaklanmayan her şekilde koruma hakkına sahiptir.

İşçi haklarını ve özgürlüklerini korumanın başlıca yolları şunlardır:

çalışanların işçi haklarının kendini savunması;

sendikalar tarafından işçi haklarının ve çalışanların meşru çıkarlarının korunması;

iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolü (denetim);

(rev. 18 Temmuz 2011 tarihli ve [[220-FZ sayılı 28.06.2021 Tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100033&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101125&field=134) sayılı Federal Kanunlar

mahkeme kararı ile koruma.

Alt-Bölüm 57 İŞ MEVZUATINA VE İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN DİĞER DÜZENLEYİCİ YASAL DÜZENLEMELERE UYUM KONUSUNDA FEDERAL DEVLET KONTROLÜNÜ (DENETİM)

(rev. 18.07.2011 tarihli 57-FZ Nolu , 242 tarihli 119FZ Nolu Federal kanunları)

Tarih: 28.06.2021 [N 220-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100034&field=134))

Madde 353. İş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetimi)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2021, No 220-FZ)

Federal Devlet kontrolü (denetim), iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda Federal Çalışma Müfettişliği tarafından gerçekleştirilir.

Federal devlet kontrolünün (denetim), iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusundaki konusu, işverenler tarafından çalışma koşullarının özel değerlendirilmesine ilişkin mevzuat ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler de dahil olmak üzere iş mevzuatının gerekliliklerine uymasıdır.

Federal devlet kontrolünün (denetim) iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda organizasyonu ve uygulanması, Rusya Federasyonu'nun devlet kontrolü (denetimi) ve belediye kontrolü [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422308&date=28.03.2023&dst=100176&field=134) ile düzenlenir.

İş [mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetimi) Yönetmeliği](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408203&date=28.03.2023&dst=100021&field=134), Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanmıştır.

Madde 353.1. İş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda departman kontrolü

(18.07.2011 tarihli 242-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İş mevzuatına ve alt kuruluşlarda iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda departman kontrolü, federal yürütme makamları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları ve yerel yönetimler tarafından Rusya Federasyonu yasaları ve Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasaları tarafından belirlenen şekilde ve koşullar altında gerçekleştirilir.

Madde 354. Federal Çalışma Müfettişliği

[Federal Çalışma Müfettişliği, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını ve toprak organlarını (devlet iş müfettişleri) içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütme yetkisine sahip federal bir yürütme organından oluşan birleşik bir merkezi sistemdir.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100010&field=134)

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101135&field=134), от 18.07.2011 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100042&field=134), tarih: 28.06.2021 N 220-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

İkinci bölüm artık yürürlükte değil. - 22 Ağustos 2004 tarihli 122-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105627&field=134).

Federal çalışma müfettişliği faaliyetleri, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütmeye yetkili federal yürütme organı başkanı tarafından yönetilmektedir - Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından atanan ve görevden alınan Rusya Federasyonu Başkanı Devlet Çalışma Müfettişi.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101136&field=134), от 18.07.2011 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100043&field=134), tarih: 28.06.2021 N 220-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Dördüncü bölüm artık yürürlükte değil. - 22 Ağustos 2004 tarihli 122-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420935&date=28.03.2023&dst=105627&field=134).

Madde 355. Faaliyet ilkeleri ve Federal Çalışma Müfettişliği'nin ana görevleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal Çalışma Müfettişliği ve yetkililerinin faaliyetleri, insan ve medeni hak ve özgürlüklerin, yasallığın, tarafsızlığın, bağımsızlığın ve tanıtımın saygı, gözetilmesi ve korunması ilkelerine dayanarak yürütülmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal Çalışma Müfettişliği'nin ana görevleri şunlardır:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Güvenli çalışma koşulları hakkı da dahil olmak üzere vatandaşların işçi hak ve özgürlüklerine uyulmasını ve korunmasını sağlamak;

işverenlerin iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uymasını sağlamak;

işverenlere ve çalışanlara, iş mevzuatı hükümlerine ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uymanın en etkili yolu ve yöntemleri hakkında bilgi vermek;

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler kapsamına girmeyen ihlalleri, eylemleri (eylemsizlik) veya suistimal ilgili kamu otoriteleri gerçekleri dikkatine getiren.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 356. Federal Çalışma Müfettişliği'nin ana yetkileri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Görevlerine uygun olarak, Federal Çalışma Müfettişliği aşağıdaki ana yetkileri yerine getirir:

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet [kontrolünü](#Par5012) (denetim) uygular;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2021, No 220-FZ)

tespit edilen ihlallerin koşullarını ve nedenlerini analiz eder, bunları ortadan kaldırmak ve vatandaşların ihlal edilen işçi haklarını geri yüklemek için önlemler alır;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

idari suçlar durumunda Rusya Federasyonu mevzuatına uygun olarak işlem yapar;

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101443&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 28.06.2021 tarihli 220-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100047&field=134) sayılı

federal yürütme makamlarına, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamlarına, yerel yönetimlere, kolluk kuvvetlerine ve mahkemelere kurulan prosedüre uygun olarak ilgili bilgileri gönderir;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

paragraf artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101445&field=134);

paragraf artık yürürlükte değil. - 18 Aralık 2006 tarihli 232-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201712&date=28.03.2023&dst=100562&field=134);

endüstriyel kazaların araştırılması ve kaydedilmesi için belirlenen [prosedüre](#Par3249) uygunluğu kontrol eder;

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101448&field=134) [Federal Kanunlar, 18 Temmuz 2011 tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101139&field=134) sayılı)

uygulama pratiğini özetler, iş mevzuatının ihlallerinin nedenlerini ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin nedenlerini analiz eder ve iyileştirilmesi için uygun öneriler hazırlar;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

, mesleki yaralanmaların durumunu ve nedenlerini analiz eder ve önlenmesi için öneriler geliştirir, endüstriyel kazaların soruşturulmasında yer alır veya bağımsız olarak yürütür;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

onbirinci ila on ikinci paragraflar artık yürürlükte değildir. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101451&field=134);

iş mevzuatı hükümlerinin ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin uygun şekilde uygulanmasını sağlamak, işyerlerinde çalışma koşullarının durumunun objektif bir değerlendirmesini elde etmek ve çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde kullanılan teknolojilerin, malzemelerin ve yöntemlerin etkisi hakkında bilgi edinmek için belirlenen prosedüre uygun olarak nitelikli uzmanları ve (veya) kuruluşları çekmek için gerekli önlemleri alır;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

Federal yürütme makamları ve bölgesel organları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları, yerel yönetimler, savcılar, adli makamlar, işverenler ve diğer kuruluşlar talep eder ve görevlerini yerine getirmek için gerekli bilgileri ücretsiz alır;

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=89868&date=28.03.2023&dst=100017&field=134), от 24.07.2009 [N 206-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100302&field=134), tarih: 28.12.2013 N 421-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

vatandaşların çalışma haklarının ihlali konusunda başvuruları, mektupları, şikayetleri ve diğer itirazları alır ve dikkate alır, belirlenen ihlalleri ortadan kaldırmak ve ihlal edilen hakları geri yüklemek için önlemler alır;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

işverenleri [ve çalışanları iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda bilgilendirir ve tavsiyelerde bulunur](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=339774&date=28.03.2023&dst=100010&field=134);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

halkı iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ihlalleri hakkında bilgilendirir ve vatandaşların iş hakları hakkında açıklayıcı çalışmalar yürütür;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda yıllık raporlar hazırlar ve yayınlar ve bunları belirlenen prosedüre uygun olarak Rusya Federasyonu Başkanı'na ve Rusya Federasyonu Hükümeti'ne sunar;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çalışanların endüstriyel kazalara ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sosyal sigorta alma haklarının yanı sıra işverenler pahasına geçici sakatlık yardımlarının atanması, hesaplanması ve ödenmesi prosedürünün uygulanmasına yönelik gerekliliklere uygunluğu kontrol eder;

(paragraf, 22.07.2008 tarihli 157-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur). (Federal  Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2011, No 242-FZ)

çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesini yapan ve çalışma koşullarının özel değerlendirmesine ilişkin mevzuatın gerekliliklerini ihlal eden bir [kuruluşun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100241&field=134) akreditasyon sertifikasını askıya almak için ulusal akreditasyon kuruluşuna gönderir;

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

federal yürütme organına, bu uzman tarafından çalışma koşullarının özel değerlendirilmesi ile ilgili mevzuatın ihlali ile bağlantılı olarak çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesi üzerinde çalışma yapma hakkı için [uzman](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100248&field=134) sertifikasını iptal etmek için çalışma alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren bir teklif gönderir;

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere girmeyen ihlaller, eylemler (eylemsizlik) veya suistimaller hakkında ilgili kamu otoritelerine bilgi gönderir;

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

, bu tür ihlallerin önlenmesi için yıllık programına uygun olarak, iş mevzuatının ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ihlallerini önlemeye yönelik faaliyetler düzenler ve yürütür;

(paragraf, 02.12.2019 tarihli 393-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

işverenin tahakkuk eden ancak öngörülen süre içinde çalışana ödenmeyen ücretleri ve (veya) iş ilişkileri çerçevesinde yapılan diğer ödemeleri ödeme yükümlülüğünü uygulamak için önlemler alır;

(paragraf, 02.12.2021 2019 393-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

federal yasalara ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygun diğer yetkileri.

(paragraf, 30.06.2006 tarihli 90-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Madde 357. Devlet çalışma müfettişlerinin temel hakları

Devlet çalışma müfettişleri, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygularken, aşağıdakileri yapma hakkına sahiptir:

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101142&field=134), от 18.07.2011 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100049&field=134), tarih: 28.06.2021 N 220-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, günün herhangi bir saatinde, kurulan formun sertifikaları varsa, tüm örgütsel, yasal formların ve mülkiyet biçimlerinin organizasyonlarını ziyaret etmek, kontrol (denetleyici) faaliyetler için bireysel işverenleri ziyaret etmek;

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101143&field=134), от 18.07.2011 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100050&field=134), tarih: 28.06.2021 N 220-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

işverenleri ve temsilcilerini, yürütme makamlarını ve yerel yönetimleri ve diğer kuruluşlardan talep etmek ve fotoğraf malzemeleri, ses ve video kayıtları, bilgi veritabanları, veri bankaları ve diğer medya, açıklamalar, denetim ve kontrol işlevlerini yerine getirmek için gerekli bilgiler dahil olmak üzere onlardan ücretsiz belge almak;

(rev. 28 Aralık 2013 Tarihli [220-FZ sayılı 421-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&date=28.03.2023&dst=100310&field=134) [sayılı Federal Kanunlar (28.06.2021 Tarihli, 220-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100051&field=134) sayılı)

Federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak analiz için kullanılan veya işlenen malzeme ve madde örneklerini ele geçirmek, bunu işverene veya temsilcisine bildirmek ve uygun bir eylem hazırlamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

işyerinde kazaları belirlenen prosedüre [uygun olarak](#Par3249) araştırmak;

işverenlere ve temsilcilerine, iş mevzuatının ihlallerini ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ihlallerini ortadan kaldırmak, çalışanların ihlal edilen haklarını geri yüklemek, bu ihlallerden sorumlu olanları disiplin sorumluluğuna getirmek veya belirlenen prosedüre uygun olarak görevden çıkarmak için bağlayıcı talimatlar vermek;

paragraf artık yürürlükte değil. - 09.05.2005 tarihli 45-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201316&date=28.03.2023&dst=100214&field=134);

işçi koruma gerekliliklerinin ihlali nedeniyle örgütleri tasfiye etmek veya yapısal birimlerinin faaliyetlerini sona erdirmek için mahkemelere talepler göndermek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2013, No 421-FZ)

İş yapmak için güvenli [yöntem](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=28.03.2023&dst=100019&field=134) ve teknikler, iş güvenliği brifingleri, işyerlerinde stajlar ve işçi koruma gerekliliklerinin test edilmesi için uygun şekilde eğitilmemiş iş kişilerinden askıya alma talimatı vermek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

, bu tür ekipmanlar, Rusya Federasyonu'nun iş güvenliği için teknik düzenleme ve devlet düzenleyici gerekliliklerine [ilişkin mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388109&date=28.03.2023&dst=100056&field=134) uygun olarak belirlenen zorunlu gereklilikleri karşılamıyorsa, çalışanlar için kişisel ve kolektif koruyucu ekipmanların kullanılmasını yasaklamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 19 Temmuz 2011, No 248-FZ)

onbirinci ila on ikinci paragraflar artık yürürlükte değildir. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101468&field=134);

protokoller hazırlamak ve yetki sınırları dahilinde idari suç davalarını dikkate almak, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri uyarınca failleri adalete teslim etmek için kolluk kuvvetlerine ve mahkemelere diğer materyalleri (belgeleri) hazırlayın ve gönderin;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ihlali iddialarında mahkemede [uzman](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442367&date=28.03.2023&dst=100381&field=134) olarak hareket etmek, işyerinde çalışanların sağlığına verilen zararın tazminatı için;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çalışma koşullarının özel değerlendirilmesine ilişkin mevzuatın gerekliliklerinin ihlallerini ortadan kaldırmak için çalışma koşullarının özel bir değerlendirmesini yapan [kuruluşlara](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435844&date=28.03.2023&dst=100241&field=134) zorunlu talimatlar sunmak;

(paragraf, 28.12.2013 tarihli 421-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

tahakkuk ancak öngörülen süre içinde çalışana ödenen ücretleri ödemek için işverenin yükümlülüğünü uygulamak için bir karar ve (veya) bu Kanunun [360.1 uyarınca](#Par5141), iş ilişkileri çerçevesinde yapılan diğer ödemeler.

(paragraf, 02.12.2019 tarihli 393-FZ nolu Federal Kanunu ile yürürlüğe koyulmuştur).

Bir sendika organı, çalışan veya başka bir kişi, bireysel veya toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi için ilgili organ tarafından değerlendirilen bir konuda Devlet Çalışma Müfettişliğine başvurursa (mahkeme tarafından değerlendirilmek üzere kabul edilen iddialar veya mahkeme kararının mevcut olduğu konular hariç), devlet iş müfettişi, iş mevzuatının veya iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin açık bir ihlali tespit edilirse, hakkı işveren performansına zorunlu emir vermek. Bu emir, işveren veya temsilcisi tarafından alındığı tarihten itibaren on gün içinde işveren tarafından mahkemeye temyiz edilebilir..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 358. Devlet çalışma müfettişlerinin görevleri

Devlet çalışma müfettişleri, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygularken, Rusya Federasyonu mevzuatına, işverenlerin - bireylerin ve işverenlerin - tüzel kişilerin (kuruluşlar) haklarına ve meşru çıkarlarına uymakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101144&field=134), от 18.07.2011 [N 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100052&field=134), tarih: 28.06.2021 N 220-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

Devlet iş müfettişleri, yetkilerinin kullanımı sırasında kendileri tarafından bilinen yasalarla (devlet, resmi, ticari ve diğer) korunan [sırları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980&date=28.03.2023) saklamakla yükümlüdür ve görevlerinden ayrıldıktan sonra, iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin hükümlerinin eksiklikleri veya ihlalleri hakkında herhangi bir şikayetin kaynağını kesinlikle gizli tutmakla yükümlüdür, eğer muayene ise işverene başvuru sahibi hakkında bilgi vermekten kaçınırlar Onun isteği ile bağlantılı olarak yürütülen ve başvuru nesneleri işverene şikayetin kaynağı hakkında bilgi vermek.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 359. Devlet çalışma müfettişlerinin bağımsızlığı

Devlet iş müfettişleri, haklarını kullanırken ve görevlerini yerine getirirken, Devletin yetkili temsilcileridir ve koruması altındadır, devlet organlarından ve yetkililerinden bağımsızdır ve sadece yasalara tabidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 360. 1 Temmuz 2021'den itibaren yürürlükten kaldırıldı. - Federal [Kanun.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100053&field=134) 220-28 Haziran 2021 tarihli FZ.

Madde 360.1. İşverenin tahakkuk eden ancak öngörülen süre içinde çalışana ödenmeyen ücretleri ve (veya) iş ilişkileri çerçevesinde yapılan diğer ödemeleri ödeme yükümlülüğünün uygulanmasına ilişkin prosedür

(02.12.2019 tarihli 393-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, iş mevzuatının ve işçi ilişkileri çerçevesinde çalışana yapılan (veya) diğer ödemelerin ödenmesi ile ilgili iş hukuku normlarını içeren iş hukuku normlarını içeren iş mevzuatının ve diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin belirlenen ihlalini ortadan kaldırmak için zamanında devlet iş müfettişinin emrine uymazsa, devlet iş müfettişi işverenin yükümlülüğünü uygulamaya karar verir. veya) iş ilişkileri çerçevesinde yapılan diğer ödemeler (bundan sonra anılacaktır icra kararı olarak).

Uygulama hakkında karar verme prosedürüne ilişkin açıklamalar içeren bilgiler, bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen devlet iş müfettişinin](#Par5144) sırasına dahil edilmiştir.

Bu Kanun tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolünü (denetim) uygulamaya yetkili federal yürütme organı adına icra kararı, bu maddenin birinci bölümünde belirtilen devlet iş müfettişinin emriyle belirlenen sürenin sona ermesinden sonra, bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen devlet iş müfettişinin](#Par5144) emriyle belirlenen sürenin sona ermesinden sonra alınır. ay sona ermesinden sonra Mahkemeye temyiz edilirse, bu emri yasal olarak tanıyan bir mahkeme kararının yürürlüğe girmesinden sonra bu süre veya en geç bir ay sonra.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2021, No 220-FZ)

Uygulama kararı, Rusya Federasyonu [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436660&date=28.03.2023&dst=700&field=134) tarafından icra işlemlerine ilişkin belirlenen şartlara uygun olarak hazırlanan ve bu kararın kabul edilmesinden sonraki üç iş günü içinde, devlet iş müfettişi tarafından bildirimde bulunarak veya alındığı tarihten itibaren on gün içinde buna itiraz etme hakkına sahip olan işverene gelişmiş nitelikli elektronik imza ile imzalanmış bir elektronik belge şeklinde gönderilen bir yürütme belgesidir. mahkemeye karar.

Uygulama kararı, devlet iş müfettişi tarafından imzalanır ve iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusunda federal devlet kontrolünü (denetimi) uygulamaya yetkili federal yürütme organının ilgili bölgesel organının mührü tarafından onaylanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2021, No 220-FZ)

İcra kararı yerine getirilmemişse ve temyiz süresi dolduysa, bu kararın devlet iş müfettişi tarafından imzalanmış elektronik bir belge şeklinde bir kopyası, Rusya Federasyonu mevzuatı tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak icra makamlarına icra edilmek üzere gönderilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 24 Temmuz 2020, No 127-FZ)

Bu maddenin hükümleri, bu Kanunun [349.4. maddesinin dördüncü bölümünde belirtilen kişilere tahakkuk eden ancak ödenmeyen fonların](#Par4851) geri kazanımı için geçerli değildir.

Madde 361. Federal Çalışma Müfettişliği kararlarına itiraz, yetkililerinin eylemleri (eylemsizliği)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2021, No 220-FZ)

Federal Çalışma Müfettişliği'nin kararları, yetkililerinin federal devlet kontrolü (denetim) çerçevesinde alınan eylemleri (eylemsizliği), iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluk konusundaki eylemleri (eylemsizliği), Rusya Federasyonu'nun devlet kontrolü (denetim) ve belediye kontrolü [mevzuatına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422308&date=28.03.2023&dst=100422&field=134) uygun olarak temyiz edilir.

Madde 362. İş mevzuatının ihlali ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin sorumluluğu

Yöneticiler ve örgütlerin diğer yetkililerinin yanı sıra işverenler - iş mevzuatını ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ihlal etmekten suçlu olan kişiler, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen durumlarda ve şekilde sorumludur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 363. Devlet çalışma müfettişlerinin faaliyetlerini engelleme sorumluluğu

Federal devlet kontrolünü (denetimini) iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyum konusunda engelleyen kişiler, kendilerine verilen talimatlara uymazlar, devlet iş müfettişlerine, ailelerinin üyelerine ve mülklerine karşı şiddet içeren tehditler veya şiddet içeren eylemler kullanırlar federal yasalar uyarınca yükümlüdür.

(rev. 18 Temmuz 2011 tarihli ve [[220-FZ sayılı 28.06.2021 Tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100060&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101167&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Madde 364. Devlet çalışma müfettişlerinin sorumluluğu

Eyalet çalışma müfettişleri, federal yasalar kapsamındaki yasadışı eylemlerden veya ihmallerden sorumludur.

Madde 365. Federal Çalışma Müfettişliği'nin devlet organları, yerel yönetimler ve kuruluşlarla etkileşimi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Federal Çalışma Müfettişliği, faaliyetlerini kurulan faaliyet alanında federal devlet denetim işlevlerini yerine getiren federal yürütme makamları, diğer federal yürütme organları, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları, yerel yönetimler, savcılar, sendikalar (dernekleri), işveren dernekleri ve diğer kuruluşlarla işbirliği içinde yürütmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2011, No 242-FZ)

Madde 366. Endüstriyel Güvenlik Alanında Federal Devlet Denetimi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 19 Temmuz 2018, No 207-FZ)

Tehlikeli üretim tesislerinde güvenli çalışma şartlarına uygunluk konusunda devlet denetimi, endüstriyel güvenlik alanında federal devlet denetimi gerçekleştirdiklerinde yetkili federal yürütme organları tarafından gerçekleştirilir.

Madde 367. Federal Devlet Enerji Denetimi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 19 Temmuz 2018, No 207-FZ)

İşgücü koruma kuralları tarafından belirlenen elektrik enerjisi ve ısı tedarik tesislerinde işin güvenli bir şekilde yürütülmesi için gerekliliklere uygunluk konusunda devlet denetimi, federal devlet enerji denetimi gerçekleştirdiklerinde yetkili federal yürütme organları tarafından gerçekleştirilir.

Madde 368. Federal Devlet Sıhhi ve Epidemiyolojik Gözetim

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2011, No 242-FZ)

İşverenlerin sıhhi, hijyenik ve sıhhi-anti-epidemiyolojik [norm](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=159501&date=28.03.2023&dst=100259&field=134) ve kurallara uygunluğuna ilişkin devlet denetimi, federal devlet sıhhi ve epidemiyolojik gözetimi gerçekleştirdiklerinde yetkili federal yürütme organları tarafından gerçekleştirilir.

(rev. (Federal Kanunlar, tarih: 22.08.2004 [N 122-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101496&field=134), от 30.06.2006 [N 90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101180&field=134), tarih: 18.07.2011 N 242-FZ, tarih: 03.08.2018 N 321-FZ)

İkinci bölüm 1 Ağustos 2011'de yürürlüğe girmeyi bıraktı. - 18 Temmuz 2011 tarihli 242-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101181&field=134).

Madde 369. Nükleer ve radyasyon güvenliği gerekliliklerine uygunluk konusunda devlet denetimi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2011, No 242-FZ)

Nükleer ve radyasyon güvenliği gerekliliklerine uygunluk konusunda devlet denetimi, sırasıyla radyasyon güvenliği alanında nükleer enerji kullanımı ve devlet denetimi alanında federal devlet denetimi uyguladıklarında yetkili federal yürütme [organları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402931&date=28.03.2023&dst=16&field=134) tarafından gerçekleştirilir., sırasıyla.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2011, No 242-FZ)

Nükleer ve radyasyon güvenliği gerekliliklerine uyum konusunda devlet denetimini kullanan federal yürütme organlarının yetkilileri, denetlenen tesislerde nükleer ve radyasyon güvenliği standartlarının ihlalleri hakkında çalışanların ve işverenlerin dikkatine bilgi vermekle yükümlüdür..

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101500&field=134) [Federal Kanunlar, 18 Temmuz 2011 tarihli 242-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101187&field=134) sayılı)

Üçüncü bölüm 1 Ağustos 2011'de yürürlükte olmaktan çıktı. - 18 Temmuz 2011 tarihli 242-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421035&date=28.03.2023&dst=101188&field=134).

Alt-Bölüm 58 SENDİKALAR TARAFINDAN İŞÇİ HAKLARININ VE ÇALIŞANLARIN MEŞRU ÇIKARLARININ KORUNMASI

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 370. Sendikaların iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyumu izleme hakkı, toplu sözleşme ve anlaşmaların şartlarına uyumu

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Sendikalar, işverenlerin ve temsilcilerinin iş [mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyumunu ve bunların toplu sözleşme ve anlaşmaların şartlarına uygunluğunu izleme hakkına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=28.03.2023&dst=100141&field=134) sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenler, tespit edilen ihlallerin ortadan kaldırılması talebinin alındığı tarihten itibaren bir hafta içinde, bu gerekliliğin değerlendirilmesinin sonuçları ve alınan önlemler hakkında ilgili sendika organına bildirmekle yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uyumu izlemek, toplu sözleşmeler ve anlaşmaların şartlarına uyumu, tüm Rusya sendikaları ve dernekleri, tüm Rusya sendikaları ve dernekleri, tüm Rusya sendikaları ve dernekleri tarafından onaylanan [hükümlerle](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=124433&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) güçlendirilmiş sendikaların yasal ve teknik iş denetimlerini oluşturabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun topraklarında faaliyet gösteren sendika örgütlerinin bölgeler arası ve bölgesel bir birliği (birliği), ilgili tüm Rusya sendikaları birliğinin model düzenlemelerine uygun olarak benimsediği hükümler temelinde faaliyet gösteren sendikaların yasal ve teknik iş denetimlerini oluşturabilir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 5. bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 370 cm. [28 Kasım 2019 tarihli ve 37-P sayılı Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin Kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=338817&date=28.03.2023&dst=100052&field=134) |  |

Belirlenen prosedüre uygun olarak, sendika iş müfettişleri, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını, sendikalara ilişkin mevzuatı ve şartlara uyumu içeren diğer yasal düzenlemelere uyumu doğrulamak için dernek üyesi olan sendikalar veya sendikalar tarafından istihdam edilen herhangi bir işvereni (örgütsel ve yasal biçimleri ve mülkiyet biçimlerine bakılmaksızın örgütleri ve bireysel işverenleri) özgürce ziyaret [etme](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404143&date=28.03.2023) hakkına sahiptir. toplu sözleşmeler, anlaşmalar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 6. bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine 370 cm. [28 Kasım 2019 tarihli ve 37-P sayılı Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin Kararı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=338817&date=28.03.2023&dst=100052&field=134) |  |

Sendika işçi müfettişleri, sendika işçi koruma yetkili (mütevelli) hakkına sahiptir:

işverenlerin iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere uygunluğunu izlemek;

çalışma koşullarının bağımsız bir incelemesini yapmak ve çalışanların güvenliğini sağlamak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

endüstriyel kazalar ve meslek hastalıklarının araştırılmasında yer almak;

yöneticilerden ve kuruluşların diğer yetkililerinden, işverenlerden - bireysel girişimcilerden, çalışma koşullarının ve güvenliğinin yanı sıra tüm endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları hakkında bilgi almak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

sendika üyelerinin işyerinde sağlıklarına (iş) yol açtığı zararın tazminatına ilişkin haklarını ve meşru çıkarlarını korumak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

, işverenlerin çalışanların yaşamı ve sağlığı için acil tehdit durumunda işi askıya almasını gerektirir;

İş mevzuatının belirlenen ihlallerinin ve dikkate alınması zorunlu olan iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılmasına ilişkin işverenlere sunumlar göndermek;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

çalışma koşulları ve güvenlik durumunu ve toplu sözleşmeler ve anlaşmalar kapsamındaki işverenlerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kontrol edin;

bağımsız uzmanlar olarak üretim araçlarını test etmek ve devreye sokmak için komisyonların çalışmalarına katılmak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 18 Temmuz 2006, No 232-FZ)

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin ihlallerine ilişkin iş uyuşmazlıklarının, toplu sözleşmeler ve anlaşmaların öngördüğü yükümlülüklerin yanı sıra çalışma koşullarındaki değişiklikleri dikkate almak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

taslak federal yasaların ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemelerinin, Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yasalarının ve diğer düzenleyici yasal düzenlemelerinin, iş hukuku normlarını içeren yerel yönetimlerin düzenleyici yasal düzenlemelerinin geliştirilmesinde yer almak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

işgücü koruması için devlet düzenleyici gerekliliklerini belirleyen ve bunları Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak koordine eden taslak tüzüklerin geliştirilmesinde yer almak;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemleri ihlal suçlu adalet kişilere getirmek ve endüstriyel kazaların gerçekleri gizlemek için bir istek ile ilgili makamlara uygulanır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Sendikalar ve çalışma müfettişleri, bu yetkilerin kullanılmasında, iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelere ve bölgesel organlarına ve diğer federal yürütme organlarına uygunluk konusunda federal devlet kontrolü (denetim) yürütme yetkisine sahip federal yürütme organı ile etkileşime girer. kurulan faaliyet alanında kontrol ve denetim işlevlerini yerine getiren diğer federal yürütme organları.

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101518&field=134) [sayılı Federal Kanunlar 28.06.2021 tarihli 220-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&date=28.03.2023&dst=100061&field=134) sayılı

Sendikaların emek koruması için yetkili (vekiller), iş koruma gerekliliklerine uygunluğu serbestçe kontrol etme ve örgütlerin ve işverenlerin yetkilileri tarafından değerlendirilmesi zorunlu olan teklifleri sunma hakkına sahiptir - bireysel girişimciler, işgücü koruma gereksinimlerinin belirlenen ihlallerini ortadan kaldırmak için.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 371. Sendika organının görüşünü dikkate alarak işveren tarafından karar verme

İşveren, bu Kanun tarafından öngörülen hallerde ilgili sendika organının görüşünü dikkate alarak kararlar alır.

Madde 372. Yerel düzenlemeleri kabul ederken birincil sendika örgütünün seçilmiş organının görüşünü dikkate alma prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, bu Kanun tarafından öngörülen durumlarda, diğer federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri, toplu sözleşme, anlaşmalar, karar vermeden önce, bir taslak yerel düzenleyici eylem ve gerekçesini, tüm veya çoğu çalışanın çıkarlarını temsil eden birincil sendika örgütünün seçilmiş organına gönderir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organı, bu yerel düzenleyici kanunun taslağının alındığı tarihten itibaren en geç beş iş günü içinde, işverene proje hakkında yazılı olarak gerekçeli bir görüş gönderir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organının gerekçeli görüşü, yerel düzenleyici yasa taslağına katılmıyorsa veya iyileştirilmesi için teklifler içeriyorsa, işveren buna katılabilir veya gerekçeli bir görüş aldıktan sonra üç gün içinde, karşılıklı olarak kabul edilebilir bir çözüm elde etmek için çalışanların birincil sendika örgütünün seçilmiş organı ile ek istişarelerde bulunmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir anlaşmaya varılmazsa, ortaya çıkan anlaşmazlıklar bir protokolde resmileştirilir, bundan sonra işveren, birincil sendika örgütünün seçilmiş organı tarafından ilgili devlet çalışma müfettişliğine veya mahkemeye temyiz edilebilecek yerel bir düzenleyici eylemi kabul etme hakkına sahiptir. Birincil sendika örgütünün seçilmiş organı, bu [Kanun](#Par5498) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak toplu iş uyuşmazlığı prosedürü başlatma hakkına da sahiptir.

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Devlet İş Müfettişliği, birincil sendika örgütünün seçilmiş organından bir şikayet (uygulama) alırken, şikayetin (başvuru) alındığı tarihten itibaren bir ay içinde bir inceleme yapmak ve bir ihlal tespit edilirse, işverene, yürütme için zorunlu olan belirtilen yerel düzenleyici eylemi iptal etme emri vermek zorundadır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 373. İşverenin inisiyatifinde bir iş sözleşmesini feshederken birincil sendika örgütünün seçilmiş organının gerekçeli görüşünü dikkate alma prosedürü

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir iş sözleşmesinin, bir sendika üyesi olan bir çalışanla, bu [Kanunun 81. maddesinin birinci bölümünün 2., [3](#Par1325) veya 5.](#Par1328) [paragraflarına](#Par1323) uygun olarak feshine karar verirken, işveren ilgili birincil sendika örgütünün seçilmiş organına bir taslak emir ve bu kararı vermenin temeli olan belgelerin kopyalarını gönderir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organı, taslak emrin ve belgelerin kopyalarının alındığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde, bu konuyu dikkate alır ve gerekçeli görüşünü işverene yazılı olarak gönderir. Yedi gün içinde sunulmayan bir görüş işveren tarafından dikkate alınmaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organı işverenin önerdiği kararla aynı fikirde değilse, sonuçları bir protokolde belgelenen üç iş günü içinde işveren veya temsilcisi ile ek istişareler yapar. İstişareler sonucunda genel bir anlaşmaya varılmazsa, işveren, taslak emri ve belgelerin kopyalarını birincil sendika örgütünün seçilmiş organına gönderdiği tarihten itibaren on iş günü sonra, ilgili devlet iş müfettişliğine temyiz edilebilecek nihai bir karar verme hakkına sahiptir. Devlet Çalışma Müfettişliği, şikayetin alındığı tarihten itibaren on gün içinde (başvuru), işten çıkarılma konusunu dikkate alır ve yasadışı bulunursa, işverene zorla devamsızlık için ödeme ile işten geri döndürmek için bağlayıcı bir emir verir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yukarıdaki prosedüre uyulması, çalışanı veya birincil sendika örgütünün seçilmiş organını, işten çıkarmayı doğrudan mahkemeye itiraz etme hakkının çıkarlarını temsil eden veya işverenin Devlet Çalışma Müfettişliği'nin emrini mahkemeye itiraz etmekten mahrum bırakmaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, iş sözleşmesini birincil sendika örgütünün seçilmiş organından gerekçeli bir görüşün alındığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde feshetme hakkına sahiptir. Bu süre, çalışanın iş yerini (pozisyonunu) koruduğu geçici sakatlık, tatil ve diğer çalışanların yokluğu dönemlerini içermez.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 374. Sendika örgütlerinin seçilmiş organlarının üyesi olan ve ana işlerinden muaf olmayan çalışanlar için garantiler

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2014, No 199-FZ)

İşten çıkarılma için genel prosedüre ek olarak, bu Kanunun [81. maddesinin birinci bölümünün 2. veya 3.](#Par1325) [paragrafında](#Par1323) öngörülen gerekçelerle, birincil sendika örgütlerinin seçilmiş kolej organlarının başkanları (milletvekilleri), örgütlerin yapısal birimlerinin sendika örgütlerinin seçilmiş meslektaş organları (atölye ve eşdeğerden daha düşük değil), ana çalışmalarından muaf olmayan genel prosedüre ek olarak izin verilir. işten çıkarma, sadece ilgili yüksek seçilmiş ticaretin önceden onayı ile sendika organı.

Taslak emrin işverenden alındığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde ve [bu maddenin birinci bölümünde belirtilen çalışanlar arasından bir çalışanı işten çıkarma kararının temeli olan belgelerin kopyaları [2 veya 3. maddesinin birinci maddesinin](#Par1323) 81. [bölümünün 81. bölümünün](#Par5289)](#Par1325), ilgili yüksek seçilmiş sendika organı bu konuyu dikkate alır ve bu işten çıkarmayı kabul eden veya kabul etmeyen kararını işverene yazılı olarak sunacaktır. sal.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Maddenin 3. bölümünün anayasal ve yasal anlamının belirlenmesi üzerine 374 cm. 03.06.2021 [tarihli](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386321&date=28.03.2023&dst=100040&field=134) 26-P sayılı Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin Kararı |  |

İşveren, öngörülen süre içinde böyle bir karar verilmezse veya ilgili yüksek seçilmiş sendika organının bu işten çıkarmaya katılmama kararının işverenin başvurusu temelinde mahkeme tarafından mantıksız olduğu tespit edilirse, ilgili yüksek seçilmiş sendika organının kararını dikkate almadan işten çıkarma hakkına sahiptir.

Bu prosedüre uyulması, çalışanı veya işverenin bu işten çıkarılma konusundaki kararına karşı mahkemeye itiraz etme hakkının çıkarlarını temsil eden ilgili seçilmiş sendika organını mahrum etmez.

İşten çıkarılma, bu Kanunun [81. maddesinin birinci maddesinin 5. paragrafında](#Par1328) öngörülen gerekçelerle, bu [maddenin birinci bölümünde](#Par5289) belirtilen çalışanların, işten çıkarılma genel prosedürüne ek olarak, yalnızca ilgili yüksek seçilmiş sendika organının gerekçeli görüşünü dikkate alarak izin verilir.

Bir taslak emrin işverenden alındığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde ve [bu maddenin birinci bölümünde belirtilen çalışanlar arasından bir çalışanı işten çıkarma kararının alınmasına temel teşkil eden belgelerin kopyaları 5. paragrafta öngörülen gerekçelerle, bu maddenin](#Par1328) [birinci bölümünün](#Par5289), ilgili yüksek seçilmiş sendika organı bu konuyu dikkate alır ve gerekçeli görüşünü işverene yazılı olarak sunacaktır..

Bir işveren, öngörülen süre içinde böyle bir görüş sunulmazsa, ilgili yüksek seçilmiş sendika organının gerekçeli görüşünü dikkate almadan işten çıkarma hakkına sahiptir..

İlgili yüksek seçilmiş sendika organı işverenin önerdiği kararla aynı fikirde değilse, taraflar sonuçları bir protokolde belgelenen üç iş günü içinde ek istişarelerde bulunma hakkına sahiptir.

Ek istişareler sonucunda genel anlaşmaya varılmazsa, işveren, ilgili yüksek seçilmiş sendika organının taslak emri aldığı tarihten itibaren on iş günü sonra ve çalışanı görevden alma kararının temeli olan belgelerin kopyalarını, bu çalışan veya ilgili devlet çalışma müfettişliğine çıkarlarını temsil eden seçilmiş sendika organı tarafından temyiz edilebilecek nihai bir karar verme hakkına sahiptir.

Bir çalışandan veya çıkarlarını temsil eden seçilmiş bir sendika organından şikayetin (başvuru) alındığı tarihten itibaren on iş günü içinde, Devlet Çalışma Müfettişliği bu işten çıkarmayı dikkate alır ve yasadışı bulunursa, işverene işyerinde çalışanı eski durumuna getirmesi için bağlayıcı bir emir verir. Zorla devamsızlık için ödeme.

Bu prosedüre uyulması, çalışanı veya seçilen sendika organını, bu işten çıkarmayı doğrudan mahkemeye temyiz etme hakkının çıkarlarını temsil eden mahrum bırakmaz ve işvereni mahkemeye Devlet İş Müfettişliği kararına itiraz etme hakkından mahrum etmez.

İşveren işten çıkarma hakkına sahiptir, [paragrafta öngörülen gerekçelerle 2](#Par1323), [3](#Par1325) veya [5. Maddenin birinci bölümünün 81. maddesinin](#Par1328) birinci [bölümünde](#Par5289) belirtilen çalışanlar arasından bir çalışan, bu işten çıkarılma kararının alındığı tarihten itibaren bir ay içinde veya ilgili yüksek seçilmiş sendika organının gerekçeli görüşü veya böyle bir kararın sunulması için son tarihin sona ermesi veya gerekçeli görüş veya yürürlüğe giren mahkeme kararları ilgili yüksek seçilmiş sendika organının bu işten çıkarılma ile anlaşmazlığını haksız ilan etmek. Belirlenen süre, iş yerini (pozisyonunu) koruduğu zaman geçici sakatlık, tatil ve diğer çalışanların yokluğu dönemlerini içermez.

Uygun bir yüksek seçilmiş sendika organının yokluğunda, bu maddenin birinci bölümünde belirtilen çalışanlar, bu Kanunun [81. [maddesinin birinci bölümünün 2.](#Par1323), [3](#Par1325) veya 5.](#Par1328) fıkrasında öngörülen gerekçelerle görevden alınmakta, bu maddenin [birinci bölümünde belirtilen çalışanlar, bu Kanunun](#Par5289) [373. Maddesinde](#Par5272) belirlenen usul uyarınca yürütülmektedir.

Ana çalışmalarından muaf olmayan sendika örgütlerinin seçilmiş meslektaş organlarının üyeleri, sendikalar tarafından toplanan kongre ve konferanslara delege olarak katılmak için ana çalışmalarından muaftır., sendikaların seçilmiş meslektaş organlarının çalışmalarına katılmak, ve, toplu sözleşme ile sağlanmışsa, ayrıca kısa vadeli sendika çalışmaları süresince. İşten serbest bırakılma koşulları ve bu etkinliklere katılım için ödeme prosedürü toplu sözleşme veya anlaşma ile belirlenir.

Madde 375. Muaf sendikacılar için teminatlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organında seçilmiş bir pozisyona seçilmesiyle bağlantılı olarak bir kuruluşta veya bireysel bir girişimcide işten serbest bırakılan bir çalışan (bundan böyle işten çıkarılan sendika çalışanı olarak da anılacaktır), görev süresinin bitiminden sonra önceki işine (pozisyon) [verilir](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=102531&date=28.03.2023&dst=100015&field=134) ve mevcut değilse, çalışanın yazılı onayı ile, aynı işverenle başka bir eşdeğer iş (pozisyon). Kuruluşun tasfiyesi veya bireysel bir girişimci tarafından faaliyetlerin sona ermesi veya organizasyonda uygun bir işin (pozisyon) bulunmaması nedeniyle bu işi (pozisyonu) sağlamak mümkün değilse, All-Russian (bölgeler arası) sendika, bu çalışanın ortalama kazancını istihdam süresi boyunca korur, ancak altı aydan fazla olmamak ve eğitim durumunda, bir yıla kadar. Bir çalışan önerilen ilgili işi (pozisyon) reddederse, All-Russian (Interregional) Sendika kararıyla aksi belirtilmedikçe, istihdam süresi için ortalama kazancı kalmaz.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2013, No 185-FZ)

İşten çıkarılan bir sendika işçisinin birincil sendika örgütünün seçilmiş organında seçilmiş bir pozisyonda geçirdiği süre, genel ve özel iş deneyimine dahil edilir.

Muaf tutulan sendika işçileri, toplu sözleşme uyarınca bir kuruluşun veya bireysel girişimcinin çalışanları ile aynı işçi haklarına, garantilerine ve avantajlarına sahiptir.

Madde 376. Seçilmiş bir sendika organının üyesi olan çalışanlar için çalışma hakkının garantileri

İşverenin inisiyatifiyle işverenin inisiyatifinde, birincil sendika örgütünün seçilmiş organının başkanı ve görev [sürelerinin bitiminden sonraki iki yıl içinde milletvekilleri ile bu Kanunun 81. maddesinin birinci bölümünün 2., [3](#Par1325) veya 5.](#Par1325) [paragraflarında](#Par1323) öngörülen gerekçelerle feshine sadece bu Kanunun [374. Maddesi](#Par5286) ile belirlenen prosedüre uygun olarak izin verilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 377. İşverenin birincil sendika örgütünün seçilmiş organının faaliyetleri için koşullar yaratma yükümlülükleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, çalışanlarını toplantı düzenlemek ve belgeleri saklamak için odalarla birleştiren birincil sendika örgütlerinin seçilmiş organlarına ücretsiz olarak sağlamakla yükümlüdür ve ayrıca tüm çalışanların erişebileceği bir yere bilgi gönderme fırsatı sunmakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

100'den fazla çalışanı olan bir işveren, birincil sendika kuruluşlarının seçilmiş organları tarafından ücretsiz olarak kullanılmak üzere en az bir donanımlı, ısıtmalı, elektrikli oda, ofis ekipmanı, iletişim ekipmanı ve gerekli düzenleyici belgeleri sunmaktadır. Bu sendika organlarının faaliyetlerini sağlamak için diğer iyileştirme koşulları toplu bir anlaşma ile sağlanabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu sözleşme uyarınca, bir işveren, birincil sendika örgütü binalarının seçilmiş organına ücretsiz kullanım sağlayabilir., yapılar, işverenin sahip olduğu veya kiraladığı tesisler ve diğer tesisler, rekreasyon düzenlemek için gerekli rekreasyon merkezleri, spor ve sağlık merkezleri, kültürel, çalışanlar ve aile üyeleri ile fiziksel kültür ve rekreasyon faaliyetleri. Aynı zamanda sendikalar, bu sendikaların üyesi olmayan çalışanlardan bu tesisleri kullanmak için bu sendikaların üyesi olan çalışanlara göre daha yüksek ücretler talep etme hakkına sahip değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu sözleşme ile öngörülen durumlarda, işveren, kültürel ve fiziksel kültür ve rekreasyon faaliyetleri için birincil sendika kuruluşundan fon keser.

Sendika üyesi çalışanlardan yazılı başvurular varsa, işveren sendika üyelik ücretlerini sendika kuruluşunun hesabına çalışanların maaşlarından ücretsiz olarak aktarır. Devir prosedürü toplu sözleşme ile belirlenir. İşverenin bu fonların transferini erteleme hakkı yoktur.

Toplu sözleşme imzalayan veya sektörel (sektörler arası) anlaşmalara tabi olan işverenler, sendika üyesi olmayan çalışanların yazılı talebi üzerine, bu çalışanların maaşlarından aylık fonları, toplu sözleşmeler ve sektörel (sektörler arası) anlaşmalarla belirlenen usul uyarınca, şartlar altında ve bu çalışanların maaşlarından sendika kuruluşunun hesaplarına aktarırlar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organının başkanı, toplu sözleşme ile belirlenen miktarlarda işveren pahasına ödenebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 378. Sendika haklarının ihlallerinin sorumluluğu

Sendikaların faaliyetlerinin haklarını ve garantilerini ihlal eden kişiler, bu [Kanun](#Par2632) ve diğer federal yasalara uygun olarak yükümlüdürler.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 59 ÇALIŞANLARIN İŞÇİ HAKLARININ KENDİNİ SAVUNMASI

Madde 379. Kendini savunma biçimleri

İşçi haklarını korumak için, bir çalışan, işverene veya acil amirine veya diğer işveren temsilcisine yazılı olarak bildirerek, iş sözleşmesi tarafından sağlanmayan işleri yapmayı reddedebilir, ayrıca hayatını ve sağlığını doğrudan tehdit eden işleri yapmayı reddedebilir, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından öngörülenler dışında. Çalışmayı reddettiği sırada, çalışan iş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemler tarafından sağlanan tüm hakları saklı tutar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş haklarını korumak için, bir çalışanın bu [Kanun](#Par2076) veya diğer federal yasalar tarafından öngörülen diğer durumlarda da çalışmayı reddetme hakkı vardır.

(ikinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 380. İşverenin çalışanların kendilerini savunmasını engellememe görevi

İşveren ve işverenin temsilcileri, çalışanların işçi haklarını kendi kendini savunmalarını engelleme hakkına sahip değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Alt-Bölüm 60 BİREYSEL IŞ UYUŞMAZLIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜMÜ

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 381. Bireysel iş anlaşmazlığı kavramı

Bireysel bir iş anlaşmazlığı, bir işveren ile bir çalışan arasında, iş mevzuatının uygulanması ve iş hukuku, toplu sözleşme, bir anlaşma, yerel bir düzenleyici eylem, bir iş sözleşmesi (bireysel çalışma koşullarının kurulması veya değiştirilmesi dahil) içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemelerin uygulanması konusunda çözülmemiş bir anlaşmazlıktır. bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate almak için [vücuda](#Par5366) sunulan).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bireysel bir iş anlaşmazlığı, bir işveren ile daha önce bu işverenle iş ilişkisi olan bir kişinin yanı sıra, işveren böyle bir anlaşmayı imzalamayı reddederse, bir işverenle iş sözleşmesi yapma arzusunu ifade eden bir kişi arasındaki bir anlaşmazlıktır.

Madde 382. Bireysel iş uyuşmazlık organları

Bireysel iş uyuşmazlıkları, bu [Kanun](#Par4766) tarafından aksi belirtilmedikçe, iş uyuşmazlığı komisyonları ve mahkemeleri tarafından değerlendirilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 31 Temmuz 2020, No 246-FZ)

Madde 383. İş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi prosedürü

Bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alma prosedürü bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından düzenlenir ve mahkemelerdeki iş uyuşmazlıklarını değerlendirme prosedürü de Rusya Federasyonu'nun medeni usul [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442367&date=28.03.2023&dst=100566&field=134) tarafından belirlenir.

Belirli çalışan kategorileri için bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate almanın özellikleri bu Kod ve diğer federal yasalar tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 28 Temmuz 2008, No 13-FZ)

Madde 384. İş uyuşmazlığı komisyonlarının kurulması

İş uyuşmazlığı komisyonları, çalışanların (çalışanların temsilci organı) ve (veya) işveren (organizasyon, bireysel girişimci) eşit sayıda çalışan ve işveren temsilcisinden girişimiyle oluşturulur. İş uyuşmazlığı komisyonu kurmak için yazılı bir teklif alan bir işveren ve temsilci bir çalışan organı, temsilcilerini on gün içinde komisyona göndermelidir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşverenin iş uyuşmazlığı komisyonuna temsilcileri, kuruluşun başkanı ve işveren tarafından bireysel girişimci tarafından atanır. Çalışanların iş uyuşmazlığı komisyonuna temsilcileri, çalışanların genel kurul toplantısı (konferans) tarafından seçilir veya çalışanların genel kurulunda (konferans) daha sonra onaylanarak çalışanların temsilci organı tarafından yetkilendirilir.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanların genel kurulunun kararı ile kuruluşun yapısal birimlerinde iş uyuşmazlığı komisyonları oluşturulabilir. Bu komisyonlar, kuruluşun iş uyuşmazlığı komisyonlarıyla aynı temelde oluşturulur ve çalışır. Örgütlerin yapısal birimlerinin iş uyuşmazlığı komisyonları, bu birimlerin yetkileri dahilinde bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alabilir.

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu'nun kendi mührü vardır. İş uyuşmazlığı komisyonunun faaliyetleri için örgütsel ve teknik destek işveren tarafından sağlanmaktadır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu üyeleri arasından Başkan, Başkan Yardımcısı ve Komisyon Sekreteri seçer.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 385. İş Uyuşmazlıkları Komisyonu'nun Yetkinliği

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu, bu Kanunun ve diğer federal yasaların değerlendirilmesi için farklı bir prosedür oluşturduğu anlaşmazlıklar haricinde, bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alan bir organdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bireysel bir iş anlaşmazlığı, çalışan, tek başına veya temsilcisinin katılımıyla, işverenle doğrudan görüşmelerde anlaşmazlıkları çözmediyse, iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından değerlendirilir.

Madde 386. İş Uyuşmazlıkları Komitesi'ne başvurmak için son tarih

Bir çalışan, hakkının ihlalini öğrendiği veya öğrenmesi gereken tarihten itibaren üç ay içinde iş uyuşmazlığı komitesine başvurabilir.

Geçerli nedenlerle son tarih kaçırılırsa, İş Uyuşmazlıkları Komisyonu bunu geri yükleyebilir ve esasına ilişkin anlaşmazlığı çözebilir.

Madde 387. İş uyuşmazlığı komisyonunda bireysel bir iş anlaşmazlığını değerlendirme prosedürü

İş uyuşmazlığı komisyonuna sunulan bir çalışanın başvurusu, bu komisyon tarafından zorunlu kayıt işlemine tabidir.

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu, çalışanın başvuruyu sunduğu tarihten itibaren on takvim günü içinde bireysel bir iş anlaşmazlığını dikkate almakla yükümlüdür.

Anlaşmazlık, başvuruyu yapan çalışanın veya yetkili temsilcisinin huzurunda değerlendirilir. Bir çalışanın veya temsilcisinin yokluğunda bir anlaşmazlığın dikkate alınması, yalnızca çalışanın yazılı talebi üzerine izin verilir. Bir çalışan veya temsilcisi bu komisyonun toplantısında görünmezse, iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi ertelenir. Bir çalışan veya temsilcisi geçerli nedenler olmaksızın ikinci kez görünmezse, komisyon, bu Kanun tarafından belirlenen [süre](#Par5395) içinde bir iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi için başvuruda bulunma hakkından mahrum bırakmayan konuyu değerlendirmeden çekmeye karar verebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu, tanıkları bir toplantıya çağırma ve uzmanları davet etme hakkına sahiptir. Komisyonun talebi üzerine, işveren (temsilcileri) komisyon tarafından belirlenen süre içinde gerekli belgeleri sunmalıdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanları temsil eden üyelerin en az yarısının ve işvereni temsil eden üyelerin en az yarısının katıldığı takdirde, iş uyuşmazlığı komitesinin toplantısı yetkili kabul edilir.

İş uyuşmazlığı komisyonunun bir toplantısında, komisyon başkanı veya yardımcısı tarafından imzalanan ve komisyonun mührü tarafından onaylanan bir protokol hazırlanır.

Madde 388. İş Uyuşmazlıkları Komisyonu ve içeriği tarafından karar verme prosedürü

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu, toplantıda hazır bulunan komisyon üyelerinin oylarının basit çoğunluğu ile gizli oy pusulasıyla karar verir..

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu'nun kararı şunları belirtecektir:

örgütün adı veya soyadı, adı, işverenin himayesi - bireysel bir girişimci ve bireysel bir iş anlaşmazlığının örgütün yapısal biriminin iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından dikkate alınması durumunda, yapısal birimin adı, soyadı, adı, soyadı, soyadı, komisyona başvuran çalışanın pozisyonu, mesleği veya uzmanlığı;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

komisyona itiraz tarihleri ve anlaşmazlığın değerlendirilmesi, anlaşmazlığın niteliği;

komisyon üyelerinin soyadları, adları ve himayeleri ve toplantıda bulunan diğer kişiler;

kararın özü ve gerekçesi (bir yasa veya diğer düzenleyici yasal düzenlemelere atıfta bulunarak);

Oylama sonuçları:

Komisyon başkanı veya yardımcısı tarafından imzalanan ve komisyonun mührü tarafından onaylanan iş uyuşmazlığı komisyonunun kararının kopyaları, karar tarihinden itibaren üç gün içinde çalışana ve işverene veya temsilcilerine teslim edilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 389. İş Uyuşmazlıkları Komisyonu kararlarının yürütülmesi

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu'nun kararı, temyiz için öngörülen on günün sona ermesinden sonraki üç gün içinde yürütülmeye tabidir.

İş uyuşmazlığı komitesinin kararı öngörülen süre içinde yürütülmezse, belirtilen komisyon çalışana bir icra belgesi olan bir sertifika verir. Bir çalışan, iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından karar tarihinden itibaren bir ay içinde sertifika için başvurabilir. Bir çalışan geçerli nedenlerle bu son tarihi kaçırırsa, İş Uyuşmazlıkları Komisyonu bu süreyi geri yükleyebilir. Çalışan veya işveren, iş uyuşmazlığını mahkemeye devretmek için öngörülen süre içinde başvurursa sertifika verilmez.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş Uyuşmazlıkları Komisyonu tarafından verilen ve alındığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde sunulan bir sertifika temelinde, icra memuru iş uyuşmazlığı komisyonunun kararını uygular.

Bir çalışan geçerli nedenlerle belirlenen üç aylık süreyi kaçırırsa, sertifikayı veren iş uyuşmazlığı komisyonu bu süreyi geri yükleyebilir.

Madde 390. İş Uyuşmazlıkları Komisyonu'nun kararına itiraz etmek ve bireysel bir iş anlaşmazlığının değerlendirilmesini mahkemeye ertelemek

Bireysel bir iş anlaşmazlığı on gün içinde iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından dikkate alınmazsa, çalışanın değerlendirmesini mahkemeye erteleme hakkı vardır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş uyuşmazlığı komisyonunun kararı, bir çalışan veya işveren tarafından komisyonun kararının bir kopyasının teslim tarihinden itibaren on gün içinde mahkemeye temyiz edilebilir.

Son tarih geçerli nedenlerle kaçırılırsa, mahkeme bu süreyi geri yükleyebilir ve bireysel iş anlaşmazlığını esasa göre değerlendirebilir.

Madde 391. Mahkemelerde bireysel iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi

Mahkemeler, iş uyuşmazlığı komitesinin kararına katılmadıklarında veya bir çalışanın mahkemeye gittiğinde, bir çalışanın çıkarlarını koruyan bir çalışanın, işverenin veya sendikanın talebi üzerine bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alır. İş uyuşmazlığı komisyonunun kararı iş mevzuatına ve iş hukuku normlarını içeren diğer eylemlere uymuyorsa savcının talebi üzerine.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bireysel iş uyuşmazlıkları, başvurular üzerine doğrudan mahkemelerde değerlendirilir:

çalışan - iş sözleşmesini feshetme gerekçesine bakılmaksızın, işten çıkarılma nedeninin tarihini ve ifadelerini değiştirmek, başka bir işe transfer etmek, zorla devretme süresi için ödeme yapmak veya düşük ücretli işin performansı sırasında ücret farkını ödemek, işverenin yasadışı eylemleri (eylemsizlik), çalışanın kişisel verilerinin işlenmesinde ve korunmasında, çalışanın kişisel verilerinin işlenmesinde ve korunmasında, işverenin yasadışı eylemleri (eylemsizliği) ile çalışan;

(rev. 30 Haziran 2006 tarih ve [90-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101579&field=134) [sayılı Federal Kanunlar, 05.04.2021 tarih ve 74-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381376&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) sayılı

işveren - federal yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, işverene verilen zararlar için çalışan tarafından tazminat üzerine.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bireysel iş uyuşmazlıkları doğrudan mahkemelerde de değerlendirilir:

işe almayı reddetme hakkında;

işverenler için bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişiler - bireysel girişimci olmayan bireyler ve dini kuruluşların çalışanları;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[ayrımcılığa uğradığına](#Par123) inanan bireyler.

Madde 392. iş anlaşmazlığı çözümü için mahkemeye başvurma süreleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | KonsultantPlus: not  Madde 392 cm 1. bölümünün anayasal ve hukuki anlamının belirlenmesi üzerine. [Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi'nin 25 Ekim 2018 sayılı 38-P.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=309836&date=28.03.2023&dst=100054&field=134) |  |

Bir çalışan, hakkının ihlalini öğrendiği veya öğrenmesi gereken tarihten itibaren üç ay içinde bireysel bir iş anlaşmazlığının çözümü için mahkemeye başvurma hakkına sahiptir ve işten çıkarılma ile ilgili anlaşmazlıklarda, işten çıkarma kararının bir kopyasını aldığı tarihten itibaren bir ay içinde veya istihdam kaydının düzenlendiği tarihten itibaren veya çalışanın işten çıkarılmasıyla bağlantılı olarak çalışma faaliyeti hakkında bilgi verdiği tarihten itibaren ([Madde 6. madde) Bu Kuralların 6.1'i](#Par1109)) son iş yerindeki işverenden.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Bir çalışan, ödenmemiş ücretlerin ve diğer ödemelerin eksik ödenmesi ile ilgili iş anlaşmazlığının çözümü için ve bunun kapsamında işten çıkarılma yapıldığında çalışana ödenmemiş veya eksik ödenmiş ücretlerin ödenmesi konusunda anlaşmazlığının çözümü için, ilgili tutarların ödenmesi için son tarihten itibaren bir yıl içinde mahkemeye başvurma hakkına sahiptir.

(ikinci bölüm 03.07.2016 tarihli 272-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşçi haklarının ihlali sonucu bir çalışanın neden olduğu manevi zararın tazminatı konusunda bir anlaşmazlık varsa, bu tür bir tazminat talebinde bulunulursa, ihlal edilen iş haklarının geri kazanılması talebiyle eşzamanlı olarak mahkemeye veya bu hakları tamamen veya kısmen geri yükleyen bir mahkeme kararının yürürlüğe girmesinden sonraki üç ay içinde mahkemeye sunulabilir.

(üçüncü bölüm 05.04.2021 tarihli 74-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İşveren, neden olduğu hasarın keşfi tarihinden itibaren bir yıl içinde işverene verilen zararlar için bir çalışanın tazminatı konusunda anlaşmazlıklar için mahkemeye başvurma hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu maddenin birinci, [iki](#Par5458)[,](#Par5456) [üç](#Par5460) ve [dördü](#Par5462) tarafından belirlenen son tarihler geçerli nedenlerle kaçırılırsa, mahkeme tarafından restore edilebilirler.

(rev. 03.07.2016 [tarihli, 05.04.2021 tarihli ve [74-FZ sayılı 272-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381376&date=28.03.2023&dst=100014&field=134)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388539&date=28.03.2023&dst=100044&field=134) sayılı Federal Kanunlar

Madde 393. Çalışanların yasal masraflardan muafiyeti

İş ilişkilerinden kaynaklanan iddialar için mahkemede dava açarken, doğada medeni olan bir iş sözleşmesinin şartlarının yerine getirilmemesi veya uygunsuz bir şekilde yerine getirilmesi de dahil olmak üzere, [çalışanlar görev ve [yasal masrafları](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442367&date=28.03.2023&dst=100398&field=134) ödemekten muaftır](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442376&date=28.03.2023&dst=1255&field=134).

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 394. İşten çıkarılma ve başka bir işe devredilme konusunda iş uyuşmazlıklarına ilişkin kararlar almak

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşten çıkarılma veya başka bir işe devir yasadışı ilan edilirse, çalışanın bireysel iş anlaşmazlığı göz önünde bulundurularak organ tarafından önceki işinde eski durumuna getirilmesi gerekir.

Bireysel bir iş anlaşmazlığını dikkate alan organ, çalışanın ortalama kazancını, tüm zorunlu devamsızlık süresi boyunca veya düşük ücretli işin tüm performans süresi boyunca kazanç farkını ödemeye karar verir.

Bir çalışanın talebi üzerine, bireysel bir iş anlaşmazlığını düşünen organ, bu maddenin [ikinci bölümünde](#Par5476) belirtilen tazminatların çalışanın lehine geri kazanma kararı vermekle sınırlayabilir.

İşten çıkarılma yasadışı ilan edilirse, bireysel bir iş anlaşmazlığını düşünen organ, çalışanın talebi üzerine, işten çıkarılma gerekçelerinin ifadelerini kendi isteği üzerine değiştirmeye karar verebilir.

Gerekçelerin ifadesinin ve (veya) işten çıkarılma sebebinin yasa ile yanlış veya tutarsız olduğu tespit edilirse, bireysel bir iş anlaşmazlığını dikkate alan mahkeme, onu değiştirmek ve kararda, ilgili maddeye, makalenin bir kısmına, bu Kanunun veya diğer federal yasaların ifadesine tam olarak uygun olarak işten çıkarılmanın temelini ve nedenini belirtmekle yükümlüdür. diğer federal yasa.

İşten çıkarılma yasadışı ilan edilirse ve ihtilaf mahkeme tarafından değerlendirilirken iş sözleşmesinin süresi sona ermişse, bireysel iş anlaşmazlığını dikkate alan mahkeme, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işten çıkarılma gerekçelerinin ifadelerini değiştirmekle yükümlüdür.

Bu makalede öngörülen davalarda, işten çıkarılmayı yasadışı ilan ettikten sonra, mahkeme çalışanı eski durumuna getirmemeye karar verirse, işten çıkarılma gerekçelerinin ifadelerini değiştirmek için, işten çıkarma tarihi mahkemenin kararının tarihine değiştirilmelidir. Eğer, bu karar anında, bir çalışan, itiraz edilen işten çıkarılmadan sonra başka bir işverenle iş ilişkisine girmiştir, işten çıkarılma tarihi, o işveren için çalışmaya başladığı günden önceki bir tarihe değiştirilmelidir..

Gerekçelerin yanlış ifadeleri ve (veya) çalışma kitabında veya istihdam bilgilerinde işten çıkarılma nedeni (bu Kanunun [66.1. Maddesi](#Par1109)) bir çalışanın başka bir işe girmesini engellediyse, mahkeme ona zorunlu devamsızlık süresi boyunca ortalama kazanç ödemeye karar verir.

(sekizinci bölüm, rev. (Federal Kanunu, tarih: 16 Temmuz 2019, No 439-FZ)

Yasal gerekçeler olmaksızın işten çıkarılma veya başka bir işe yasadışı transfer için belirlenen prosedürün ihlal edilmesi durumunda, mahkeme, çalışanın talebi üzerine, bu eylemlerden kaynaklanan maddi olmayan zararlar için çalışanın lehine parasal tazminatı geri almaya karar verebilir. Bu tazminatın tutarı mahkeme tarafından belirlenir.

Madde 395. Çalışanın mali gereksinimlerinin karşılanması

Bireysel bir iş anlaşmazlığını düşünen organ, çalışanın parasal taleplerini haklı olarak kabul ettiğinde, tamamen tatmin olurlar.

Madde 396. İADE KARARLARININ UYGULANMASI

Yasadışı olarak görevden alınan bir çalışanı eski durumuna getirme ve önceki işinde yasadışı olarak başka bir işe nakledilen bir çalışanı eski durumuna getirme kararı derhal infaz edilebilir.. İşveren böyle bir kararın uygulanmasını geciktirirse, kararı veren organ, kararın uygulanmasındaki tüm gecikme süresi boyunca ortalama kazançların ödenmesi veya çalışana kazanç farkı hakkında bir karar verir.

Madde 397. Bireysel iş uyuşmazlıklarını dikkate alarak organların kararıyla ödenen tutarların geri ödenmesine ilişkin kısıtlama

Denetim kararı iptal edildiğinde, çalışana, bireysel iş uyuşmazlığı inceleme organının kararı uyarınca kendisine ödenen tutarları, ancak iptal edilen kararın çalışan tarafından sağlanan yanlış bilgilere veya kendisi tarafından sunulan sahte belgelere dayanması durumunda şarj edilebilir.

Alt-Bölüm 61 TOPLU TARTIŞMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜMÜ

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Madde 398. Temel kavramlar.

Toplu iş anlaşmazlığı, çalışanlar (temsilcileri) ve işverenler (temsilcileri) arasında, çalışma koşullarının oluşturulması ve değiştirilmesi (ücretler dahil), toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların sonuçlandırılması, değiştirilmesi ve uygulanmasıyla ilgili olarak ve ayrıca işverenin yerel düzenlemeleri kabul ederken seçilmiş temsilci kuruluşunun görüşlerini dikkate almayı reddetmesi ile bağlantılı olarak çözülmemiş anlaşmazlıklardır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Uzlaştırma prosedürleri, bir aracının ve/veya iş tahkiminin katılımıyla bir uzlaşma komisyonu tarafından çözülmesi amacıyla toplu iş anlaşmazlığının dikkate alınmasıdır.

Toplu iş anlaşmazlığının başladığı gün, işverenin (temsilcisi), çalışanların (temsilcileri) veya işverenin (temsilcisinin) taleplerinin tamamını veya bir kısmını reddetmeye karar verdiği gündür. Bu Kanunun [400. Maddesi](#Par5529) uyarınca kararını bildirmez.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Grev, çalışanların toplu iş anlaşmazlığını çözmek için görevlerini (tamamen veya kısmen) yerine getirmelerini geçici olarak gönüllü olarak reddetmesidir.

Madde 399. Çalışanlardan ve temsilcilerinden talepte bulunmak

Çalışanlar ve temsilcileri, [Madde [29-31](#Par605)](#Par590) uyarınca belirlenen ve bu Kanunun [40. maddesinin beşinci kısmı](#Par702) uyarınca belirlenen taleplerde bulunma hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Çalışanlar ve (veya) kuruluşun çalışanlarının temsilci organı (şube, temsilcilik veya diğer ayrı yapısal birim), bireysel bir girişimci tarafından ortaya konan gereksinimler, çalışanların ilgili toplantısında (konferans) onaylanır, yazılı olarak belirlenir ve toplu iş anlaşmazlığını çözmek için yetkilendirilmiş çalışanların temsilci organı tarafından işverene gönderilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101601&field=134) [Federal Kanunlar, 22 Kasım 2011 tarihli 334-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122005&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) sayılı)

Çalışanların yarısından fazlası mevcutsa, çalışanların bir toplantısı yetkili kabul edilir. Seçilen delegelerin en az üçte ikisi mevcutsa bir konferans uygun kabul edilir. Gereksinimleri onaylama kararı, toplantıda (konferans) bulunan çalışanların (delegeler) çoğunluk oyu ile alınır. Çalışanların bir toplantısı (konferans toplantısı) yapılması imkansızsa, çalışanların temsilci organı, çalışanların yarısından fazlasından gereksinimlerini desteklemek için imza toplayarak kararını onaylama hakkına sahiptir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

İşveren, çalışanlara veya çalışan temsilcilerine talepte bulunma konusunda bir toplantı (konferans) düzenlemek için gerekli binaları sağlamakla yükümlüdür ve (onun) tutulmasını önleme hakkı yoktur.

Beşinci bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101602&field=134).

Sendikaların ve derneklerinin talepleri (ulusal ve bölgeler arası sendikalar, bölgesel örgütleri, sendika dernekleri ve bölgesel sendika örgütleri dernekleri), sendikaların tüzükleri ve derneklerinin tüzükleri tarafından bunu yapmaya yetkili seçilmiş meslektaş organları tarafından ileri sürülmekte ve bu organlar tarafından ilgili taraflara sosyal ortaklığa gönderilmektedir.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Gereksinimler (gereksinimlerin bir kopyası), elektronik bir belge şeklinde de dahil olmak üzere toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet [organına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100136&field=134) gönderilebilir (gönderilebilir). Bu durumda, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organı, diğer tarafın toplu iş anlaşmazlığına karşı taleplerin (gerekliliklerin kopyaları) alındığını doğrulamakla yükümlüdür.

(yedinci bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 27 Temmuz 2010, No 227-FZ)

Madde 400. Çalışanların, sendikaların ve derneklerinin gereksinimlerinin dikkate alınması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren, çalışanların kendisine sunulan taleplerini dikkate almakla yükümlüdür. İşveren, kuruluşun çalışanlarının temsilci organını (şube, temsilcilik veya diğer ayrı yapısal birim), bireysel girişimciyi, bu şartların alındığı tarihten itibaren iki iş günü içinde yazılı olarak bilgilendirir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

İşveren dernekleri ve işbu Kanunun [34. maddesi](#Par624) uyarınca belirlenen diğer işveren temsilcileri, sendikalar (dernekleri) tarafından kendilerine sunulan talepleri kabul etmeleri ve bu şartların alındığı tarihten itibaren üç hafta içinde alınan kararı yazılı olarak sendikaları (derneklerini) bilgilendirmeleri gerekmektedir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Madde 401. Uzlaşma prosedürleri

Toplu iş anlaşmazlığını çözme prosedürü aşağıdaki aşamalardan oluşur: bir uzlaşma komisyonu tarafından toplu iş anlaşmazlığının dikkate alınması, bir aracı ve/veya iş tahkiminin katılımıyla toplu iş uyuşmazlığının dikkate alınması.

Bir uzlaşma komisyonu tarafından toplu iş anlaşmazlığının dikkate alınması zorunlu bir adımdır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığına tarafların her biri, bu anlaşmazlığın başlangıcından sonra herhangi bir zamanda, elektronik bir belge biçiminde de dahil olmak üzere, anlaşmazlığın bildirim kaydı için toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet organına başvurma hakkına sahiptir.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 27 Temmuz 2010, No 227-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığının taraflarından hiçbiri uzlaştırma prosedürlerine katılmaktan kaçınma hakkına sahip değildir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Partilerin temsilcileri, uzlaşma komisyonu, arabulucu, iş tahkim mahkemesi ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organı, ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlığını çözmek için kanunla öngörülen tüm fırsatları kullanmak zorundadır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Uzlaştırma prosedürleri, bu Kurallar tarafından öngörülen süre sınırları içinde gerçekleştirilir..

Gerekirse, uzlaştırma prosedürlerini yürütme şartları, tarafların toplu iş anlaşmazlığına rızası ile uzatılabilir. Son teslim tarihini uzatma kararı bir protokolde resmileştirilmiştir.

(yedinci bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Çalışanlar, [federal yasanın belirlediği](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433463&date=28.03.2023&dst=100028&field=134) prosedüre uygun olarak, grev düzenleme ve yürütme dönemi de dahil olmak üzere toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi ve çözümü sırasında taleplerini desteklemek için toplantılar, mitingler, gösteriler ve gözcüller yapma hakkına sahiptir.

(sekizinci bölüm 30.06.2006 tarihli 90-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Madde 402. Bir uzlaşma komisyonu tarafından toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yerel sosyal ortaklık düzeyinde toplu iş anlaşmazlığı olması durumunda, uzlaştırma komisyonu, toplu iş anlaşmazlığının başlamasından itibaren iki iş günü içinde ve diğer sosyal ortaklık düzeylerinde toplu iş anlaşmazlığı olması durumunda, toplu iş anlaşmazlığının başlamasından itibaren üç iş günü içinde kurulur.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Yerel sosyal ortaklık düzeyinde toplu iş anlaşmazlığını çözerken bir uzlaşma komisyonu kurma kararı, işverenin ilgili emri (emri) ve çalışan temsilcisinin kararı ile resmileştirilir. Diğer sosyal ortaklık düzeylerinde toplu iş uyuşmazlıklarını çözerken uzlaşma komisyonlarının kurulmasına ilişkin kararlar, işveren temsilcilerinin ve çalışan temsilcilerinin ilgili eylemleri (sipariş, düzen, çözüm) ile resmileştirilir.

Uzlaşma komisyonu, tarafların temsilcilerinden toplu iş anlaşmazlığına eşit olarak oluşturulur.

Toplu iş anlaşmazlığının tarafları, bir uzlaşma komisyonu oluşturmaktan ve çalışmalarına katılmaktan kaçınma hakkına sahip değildir.

İşveren (işveren temsilcisi) uzlaşma komisyonunun çalışması için gerekli koşulları yaratır.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Yerel sosyal ortaklık düzeyindeki toplu iş anlaşmazlığı, üç iş gününe kadar bir uzlaşma komisyonu tarafından değerlendirilmeli ve diğer sosyal ortaklık seviyelerindeki toplu iş anlaşmazlığı, ilgili fiillerin yayınlandığı tarihten itibaren beş iş günü içinde dikkate alınmalıdır.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Uzlaşma komisyonunun kararı, tarafların toplu iş anlaşmazlığına mutabakatı ile alınır, bir protokol ile resmileştirilir, tarafları bu anlaşmazlığa bağlayıcıdır ve uzlaşma komisyonunun kararı ile belirlenen prosedür ve şartlara uygun olarak yürütülür.

Uzlaşma komisyonunda bir anlaşmaya varılmazsa, toplu iş anlaşmazlığının tarafları, bir aracının ve/veya iş tahkiminin katılımıyla toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi konusunda müzakerelere başlar.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Madde 403. Bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi

Uzlaşma komisyonunun bir anlaşmazlık protokolü hazırlamasından sonraki bir sonraki iş gününden daha geç olmamak üzere, toplu iş anlaşmazlığının tarafları, bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesini müzakere etmelidir. Toplu iş anlaşmazlığının tarafları aynı fikirde değilse, tarafların veya taraflardan birinin bu uzlaştırma prosedürünün reddedilmesi üzerine bir protokol hazırlanır ve iş tahkiminde toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi konusunda müzakerelere başlarlar.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığının tarafları, bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığını dikkate almayı kabul ederse, uygun bir anlaşma yapılır, bundan sonra toplu iş anlaşmazlığının tarafları, bir aracının adaylığı üzerinde en fazla iki iş günü içinde anlaşmaya varmakla yükümlüdür. Gerekirse, toplu iş anlaşmazlığının tarafları, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet [organına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100113&field=134) bir arabulucunun tavsiyesi için başvurabilirler. Eğer, bu süre içinde, toplu iş anlaşmazlığının tarafları bir aracının adaylığı konusunda bir anlaşmaya varmadıysa, iş tahkiminde toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi konusunda müzakerelere başlayacaklardır.

(ikinci bölüm 22.11.2011 tarihli 334-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

Bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığını dikkate alma prosedürü, taraflar arasında bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığına ilişkin anlaşma ile belirlenir.

Arabulucu, taraflardan toplu iş anlaşmazlığına talep etme ve onlardan bu anlaşmazlığa ilişkin gerekli belge ve bilgileri alma hakkına sahiptir.

Bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının dikkate alınması, üç iş gününe kadar yerel sosyal ortaklık düzeyinde ve diğer sosyal ortaklık düzeylerinde - aracının daveti (atanması) tarihinden itibaren beş iş günü içinde gerçekleştirilir ve yazılı olarak kararlaştırılan bir kararı alarak toplu iş anlaşmazlığına taraflarla sona erer veya bir anlaşmazlık protokolü hazırlar.

(beşinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Madde 404. İş tahkiminde toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi

İş tahkimi, kolektif bir iş anlaşmazlığını dikkate almak için bir organdır. Geçici iş tahkimi, bu toplu iş anlaşmazlığını dikkate almak için toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet organı ile birlikte toplu iş anlaşmazlığına taraflar tarafından oluşturulur. Sosyal ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi için ilgili üçlü komisyonun kararı ile, tarafların mutabakatı ile değerlendirilmek üzere sunulan toplu iş uyuşmazlıklarını dikkate almak ve çözmek için kalıcı bir iş tahkimi oluşturabilir.

(birinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesinin tamamlanmasının ardından veya toplu iş anlaşmazlığının taraflarının bir aracının adaylığı konusunda bir anlaşmaya varması gereken sürenin sona ermesinden sonra veya tarafların veya taraflardan birinin toplu iş sözleşmesinin reddedilmesine ilişkin bir protokolün tamamlanmasından sonra anlaşmazlık protokolünün hazırlanması gününden sonraki bir sonraki iş gününden sonra iş anlaşmazlığı bir aracının katılımı ile toplu iş anlaşmazlığı dikkate almak, taraflar iş tahkiminde toplu iş uyuşmazlığı iş anlaşmazlığı dikkate müzakere yükümlüdür.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığının tarafları, iş tahkiminde toplu iş anlaşmazlığını değerlendirmeyi kabul ederse, tarafların iş tahkim kararlarına uymaları için bir koşul içeren uygun bir anlaşma imzaladılar, daha sonra toplu iş anlaşmazlığının tarafları yerel sosyal ortaklık düzeyinde toplu iş anlaşmazlığını iki iş günü içinde çözmekle yükümlüdür ve diğer düzeylerde toplu iş anlaşmazlığını çözerken sosyal ortaklık, yerleşim için ilgili devlet organı tarafından birlikte oluşturmak toplu iş uyuşmazlıkları, geçici iş tahkimi, bu toplu iş uyuşmazlığını dikkate almak veya sosyal ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi için ilgili üçlü komisyon altında kurulan daimi bir iş tahkim mahkemesine değerlendirilmek üzere sunmak.

(üçüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Geçici iş tahkiminin bileşimi ve kuralları, işveren (işveren temsilcisi), çalışan temsilcisi ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organının kararı ile belirlenir. Kalıcı bir iş tahkiminde, belirli bir iş uyuşmazlığını çözmek için bir çalışma tahkim paneli oluşturma prosedürü ve düzenlemeleri, sosyal ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi için ilgili üçlü komisyon tarafından onaylanan kalıcı iş tahkimi düzenlemeleri (kalıcı iş tahkiminin tüzüğü) ile belirlenir. Rusya Üçlü Sosyal ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi Komisyonu'nun görüşünü dikkate alarak, çalışma alanında devlet politikası ve düzenleyici ve yasal düzenleme geliştirme işlevlerini yerine getiren federal yürütme organı, kalıcı iş tahkimine ilişkin model bir hükmü onaylayabilir (kalıcı iş tahkiminin model tüzüğü).

(dördüncü bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığı, üç iş günü içinde yerel sosyal ortaklık düzeyinde toplu iş anlaşmazlığını çözerken ve diğer sosyal ortaklık düzeylerinde toplu iş anlaşmazlığını çözerken, bu anlaşmazlığa tarafların temsilcilerinin katılımıyla iş tahkiminde kabul edilir. geçici bir iş tahkiminin oluşturulduğu veya toplu iş anlaşmazlığının kalıcı bir iş tahkimine aktarıldığı tarihten itibaren beş iş günü içinde.

(beşinci bölüm22.11.2011 tarihli 334-FZ Nolu Federal kanun ile yürürlüğe girmiştir)

İş tahkim mahkemesi, taraflardan toplu iş anlaşmazlığına başvuruları dikkate alır; bu anlaşmazlığa ilişkin gerekli belgeleri ve bilgileri alır; Devlet makamlarını ve yerel yönetimleri, gerekirse toplu iş anlaşmazlığının olası sosyal sonuçları hakkında bilgilendirir; toplu iş uyuşmazlığının esasına karar verir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bir iş tahkim mahkemesinin toplu iş anlaşmazlığını çözme kararı, bu anlaşmazlığın taraflarına yazılı olarak sunulur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Durumlarda, [Maddenin [birinci ve ikinci bölümlerine](#Par5694) uygun olarak 413](#Par5699) Bu Kanunun, toplu iş anlaşmazlığını çözmek için grev yapılamaz, iş tahkiminde toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi zorunludur ve iş tahkim mahkemesinin kararı taraflar için bağlayıcıdır, taraflar arasında bu konuda bir anlaşmanın varlığına bakılmaksızın. Aynı zamanda, taraflar geçici bir iş tahkiminin kurulması, bileşimi ve düzenlemeleri veya toplu iş anlaşmazlığının kalıcı bir iş tahkimine devredilmesi konusunda bir anlaşmaya varmazlarsa, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet [organı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100113&field=134) bu konularda bir karar verir.

(sekizinci bölüm, rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Madde 405. Toplu iş anlaşmazlığının çözümü ile bağlantılı olarak garantiler

Uzlaşma komisyonu üyeleri ve iş hakemleri, toplu iş uyuşmazlığının çözümüne katılırken, ortalama kazançlarını bir yıl içinde üç aydan fazla olmayan bir süre boyunca korurken ana işlerinden muaftır.

Toplu iş anlaşmazlığının çözümüne katılan çalışanların ve derneklerinin temsilcileri[, kendilerini temsil etmelerine izin veren organın önceden rızası olmadan disiplinli edilemez, başka bir işe devredilemez](#Par2632) veya işverenin inisiyatifinde görevden alınamaz.

Madde 406. Uzlaşma prosedürlerine katılmama

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığının taraflarından biri, bir uzlaşma komisyonunun oluşturulmasına veya çalışmasına katılımdan kaçınırsa, toplu iş anlaşmazlığının diğer tarafı, bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi konusunda müzakereler talep etme hakkına sahiptir. Bu talebin sunulma tarihinden sonraki bir sonraki iş günü.

Toplu iş anlaşmazlığının taraflarından biri, bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesine ilişkin müzakerelerden kaçarsa veya bir aracının katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesine katılmaktan kaçınırsa, toplu iş anlaşmazlığının diğer tarafı, kolektif iş uyuşmazlığının bir sonraki çalışmadan daha geç olmamak üzere iş tahkiminde toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi için müzakere talep etme hakkına sahiptir bu şartın sunulma tarihinden sonraki gün.

Bir işveren (işveren temsilcisi) geçici bir iş tahkimi kurmaktan, toplu iş uyuşmazlığını kalıcı bir iş tahkim mahkemesine yönlendirmekten veya iş tahkimiyle toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesine katılmaktan kaçarsa, uzlaştırma prosedürlerinin toplu iş uyuşmazlığının çözümüne yol açmadığı düşünülmektedir.

Madde 407. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne devlet organlarının katılımı

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

[Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organları, toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesi alanında kamu hizmetleri sağlayan federal yürütme organı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yer alan Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamlarıdır.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100010&field=134)

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü alanında kamu hizmetleri sağlayan federal yürütme organı:

[Federal sosyal ortaklık düzeyinde yapılan anlaşmaların sonuçlandırılması, değiştirilmesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=336952&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) ve uygulanmasıyla ilgili toplu iş uyuşmazlıklarını, federal devlet kurumlarında, federal devlet kurumlarında, federal devlet üniter işletmelerinde toplu iş uyuşmazlıklarının yanı sıra, bu Kanunun [413. Maddesinin birinci ve ikinci](#Par5699) [bölümlerine](#Par5694) uygun olarak, toplu iş anlaşmazlığını çözmek için bir grev olamaz tutuldu;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 02 Temmuz 2014, No 55-FZ)

bu toplu iş uyuşmazlıklarının [çözümüne katkıda bulunur](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=336950&date=28.03.2023&dst=100010&field=134);

emek hakemlerinin tescili hakkında [bir veritabanı tutar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=336833&date=28.03.2023&dst=100010&field=134);

emek [hakemlerinin eğitimini](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=336832&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) düzenler.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yer alan Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarının yürütme makamları:

Bu maddenin [ikinci bölümünde belirtilen toplu iş uyuşmazlıkları haricinde, toplu iş uyuşmazlıklarının](#Par5613) bildirim kaydını yapmak;

Bu toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne katkıda bulunur.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organları, yetkilerinin sınırları dahilinde, şunları yapacaktır:

Gerekirse, tarafların temsilcilerinin toplu iş anlaşmazlığına yetkilerini kontrol edin;

toplu iş uyuşmazlıklarının nedenlerini belirlemek, analiz etmek ve özetlemek, ortadan kaldırılması için teklifler hazırlamak;

taraflara, değerlendirilmesinin ve çözümünün her aşamasında toplu iş anlaşmazlığına metodolojik yardım sağlamak;

uzlaştırma prosedürlerinin finansmanını belirlenen prosedüre uygun olarak organize eder.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organları, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda çalışmalar düzenlerken çalışanların ve işverenlerin temsilcileriyle etkileşime girer.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için devlet organlarının çalışanları, federal yasalar ve Rusya Federasyonu'nun diğer düzenleyici yasal düzenlemeleriyle belirlenen prosedüre uygun olarak, toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek ve bu anlaşmazlıklara yol açan nedenleri belirlemek ve ortadan kaldırmak için herhangi bir işvereni (örgütsel, yasal formlarına ve mülkiyet biçimlerine bakılmaksızın örgütleri) serbestçe ziyaret etme hakkına sahiptir.

Madde 408. Toplu iş uyuşmazlığının çözümü sırasında varılan anlaşmalar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Toplu iş anlaşmazlığının çözümüne ilişkin bir anlaşma da dahil olmak üzere, bu anlaşmazlığın çözümü sırasında toplu iş anlaşmazlığına taraflarca ulaşılan anlaşmalar yazılı olarak hazırlanır ve taraflar için toplu iş anlaşmazlığına bağlayıcıdır. Uygulamaları üzerindeki kontrol, taraflarca toplu iş anlaşmazlığına gerçekleştirilir.

Madde 409. Grev hakkı

Rusya Federasyonu [Anayasası'nın 37. maddesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023&dst=100145&field=134), işçilerin toplu iş anlaşmazlığını çözmenin bir yolu olarak grev yapma hakkını kabul etmektedir.

Uzlaşma prosedürleri toplu iş anlaşmazlığının çözümüne yol açmadıysa (bu Kanunun [406. Maddesi](#Par5602)) veya işveren (işveren temsilcileri) veya işverenler (işveren temsilcileri), bu anlaşmazlığın çözümü sırasında toplu iş anlaşmazlığına taraflarca varılan anlaşmalara uymuyorsa (bu Kanunun [408. Maddesi](#Par5630)) veya iş tahkim kararına uymuyorsa, çalışanlar veya temsilcileri bir grev düzenlemeye başlama hakkı, ne zaman dışında, uyarınca Bu [Kanunun 413. Maddesinin 1. ve 2.](#Par5699) [kısımları](#Par5694), toplu iş anlaşmazlığını çözmek için grev yapılamaz.

(ikinci bölüm. rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Greve katılım isteğe bağlıdır. Hiç kimse bir greve katılmayı reddetmeye zorlanamaz veya greve katılmayı reddedemez.

Çalışanları greve katılmaya zorlayan veya katılmayı reddeden kişiler disiplin taşır., Yönetim, ve bu [Kanun](#Par2632) ve diğer federal [yasalar](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=100309&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak cezai sorumluluk.

İşveren temsilcileri grev organize etme ve katılma hakkına sahip değildir.

Madde 410. Grev ilan etmek

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Grev çağrısı kararı, örgütün çalışanlarının (şube, temsilcilik veya diğer ayrı yapısal birim), bireysel bir girişimci, kolektif bir iş anlaşmazlığını çözmek için daha önce yetkilendirilmiş çalışanların temsili bir organının önerisi üzerine bir toplantı (konferans) ile yapılır.

Bu işverenin çalışanlarının bir sendika (sendika birliği) tarafından ilan edilen greve katılımına ilişkin karar, uzlaştırma prosedürleri uygulanmadan bu işverenin çalışanlarının bir toplantısı (konferans) ile alınır.

Toplam çalışan sayısının yarısından fazlası mevcutsa, bu işverenin çalışanlarının toplantısı yetkili kabul edilir. Konferans delegelerinin en az üçte ikisi katılırsa, bu işverenin çalışanlarının bir konferansı yetkili kabul edilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

İşveren, bina sağlamak ve çalışanların toplantısını (konferansını) düzenlemek için gerekli koşulları yaratmakla yükümlüdür ve tutmaya müdahale etme hakkı yoktur.

Toplantıda (konferansta) hazır bulunan çalışanların en az yarısının buna oy vermesi halinde bir karar kabul edilir. Çalışanların bir toplantısı (konferans toplantısı) yapılması imkansızsa, çalışanların temsilci organı, grevi desteklemek için çalışanların yarısından fazlasından imza toplayarak kararını onaylama hakkına sahiptir.

Uzlaşma komisyonu tarafından toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi sırasında, çalışanlar bir kez bir saatlik uyarı grevi yapabilir. Uzlaşma komisyonunun üç takvim günü çalışmasından sonra, işverene en geç iki iş günü önceden yazılı bir uyarı ile ve diğer sosyal ortaklık seviyelerinde toplu iş anlaşmazlığı düşünüldüğünde, uzlaştırma komisyonunun dört takvim günü çalışmasından sonra, işverene yazılı bir uyarı ile en geç üç iş günü önceden yazılı bir uyarı ile ortak bir iş anlaşmazlığı düşünüldüğünde önleyici greve izin verilir.

(altıncı bölüm.rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Önleyici bir grev yaparken, vücut başlığı, bu [Kurallara](#Par5680) uygun olarak gerekli minimum işi (hizmetleri) sağlar.

İşveren, yaklaşan grevin başlangıcı hakkında en geç beş iş günü önceden yazılı olarak bilgilendirilmelidir. Bu Kanunun [34. maddesi](#Par624) uyarınca belirlenen bir sendika (sendika birliği), işverenler derneği ve diğer işveren temsilcileri tarafından ilan edilen grevin başlaması, en geç yedi iş günü önceden yazılı olarak bildirilmelidir.

(sekizinci bölüm, rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Grev çağırma kararı şunları belirtecektir:

grev beyan etmek ve tutmak için temel olan toplu iş anlaşmazlığına taraflar arasındaki anlaşmazlıkların bir listesi;

grevin başlama tarihi ve saati ve tahmini katılımcı sayısı. Aynı zamanda, grev ilan etme kararının verildiği tarihten itibaren iki aydan daha geç bir grev başlatılamaz;

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

greve öncülük eden organın adı, uzlaştırma prosedürlerine katılmaya yetkili çalışanların temsilcilerinin bileşimi;

önerileri örgütün çalışanları (şube, temsilcilik veya diğer ayrı yapısal birim), bireysel girişimci tarafından grev sırasında gerçekleştirilen gerekli çalışmaları (hizmetleri) en aza indirmek için.

İşveren, yaklaşan grev hakkında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet organını uyarır.

Grev ilan etme kararının belirlediği süre içinde grevin başlatılmaması durumunda, toplu iş uyuşmazlığının daha fazla çözümü, bu Kanunun [401. Maddesi](#Par5534) ile belirlenen prosedüre uygun olarak gerçekleştirilir.

Madde 411. Greve öncülük eden vücut

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Greve temsili bir çalışan organı başkanlık ediyor.

Greve liderlik eden organ, çalışanların toplantılarını (konferanslarını) bir araya getirme, çalışanların çıkarlarını etkileyen konularda işverenden bilgi alma ve tartışmalı konularda görüş hazırlamak için uzmanları çekme hakkına sahiptir.

Greve liderlik eden ceset, grevi askıya alma hakkına sahiptir. Bir grevin yeniden başlaması, toplu iş anlaşmazlığının bir uzlaşma komisyonu veya iş tahkimi tarafından yeniden değerlendirilmesini gerektirmez. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için işveren ve ilgili devlet organı, grevin en geç iki iş günü önceden yeniden başlaması hakkında yazılı olarak uyarılmalı ve işverenler derneği, bu Kanunun [34. Maddesi](#Par624) [uyarınca belirlenen diğer işveren temsilcileri ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için ilgili devlet organına](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=437194&date=28.03.2023&dst=100136&field=134) en geç üç iş günü önceden yazılı olarak bildirilmelidir.

Madde 412. Grev sırasında tarafların toplu iş anlaşmazlığına karşı yükümlülükleri

Grev sırasında, toplu iş anlaşmazlığının tarafları bu anlaşmazlığı müzakereler yoluyla çözmeye devam etmekle yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

İşveren, icra makamları, yerel yönetimler ve greve öncülük eden organ, kamu düzenini, işverenin ve çalışanların mülklerinin güvenliğini ve kapatılması insanların yaşamları ve sağlığı için doğrudan bir tehdit oluşturan makine ve teçhizatın çalışmasını sağlamak için kontrolleri dahilinde önlemler almakla yükümlüdür.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Grev sırasında örgütlerin çalışanları (şubeler, temsilcilikler veya diğer ayrı yapısal birimler), faaliyetleri insanların güvenliği ile ilgili olan, sağlık ve toplumun hayati çıkarlarını sağlayan bireysel girişimciler tarafından gerçekleştirilen asgari gerekli çalışmaların (hizmetlerin) listesi, ekonominin ilgili sektöründeki (alt sektör) faaliyetlerinin koordine edilmesinden ve düzenlenmesinden sorumlu olan federal yürütme organı tarafından geliştirilir ve onaylanır. ilgili koordinasyon Tüm Rusya sendikası. Eğer birkaç Rus sendikaları ekonominin bir endüstrisinde (alt sektör) faaliyet gösteriyorsa, gerekli asgari işlerin (hizmetler) listesi, ekonominin endüstrisinde (alt sektör) faaliyet gösteren tüm Rusya sendikalarıyla mutabık kalarak onaylanır. Gerekli asgari çalışmaların (hizmetlerin) bir listesini geliştirme ve onaylama [prosedürü](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=40047&date=28.03.2023&dst=100009&field=134) Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından belirlenir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Rusya Federasyonu'nun kurucu bir kuruluşunun yürütme otoritesi, ilgili federal yürütme organları tarafından geliştirilen ve onaylanan asgari gerekli işler (hizmetler) listelerine dayanarak, sendika örgütlerinin ilgili bölgesel dernekleri (sendika dernekleri), gerekli asgari işin bölgesel listeleri (hizmetler) ile mutabakata vararak geliştirir ve onaylar, içeriği belirleme ve asgari gerekli işin (hizmetler) federal sektörel listelerini uygulama prosedürünün belirlenmesi ilgili kurucu varlığın toprakları Rusya Federasyonu.

Grev sırasında, bireysel bir girişimci olan bir kuruluşun (şube, temsilcilik veya diğer ayrı yapısal birim) çalışanları tarafından gerçekleştirilen asgari gerekli iş (hizmetler), işveren (işveren temsilcisi) ile çalışanların temsilci organı arasındaki bir anlaşma ile belirlenir. Grev çağırma kararının alındığı tarihten itibaren üç gün içinde asgari gerekli işler (hizmetler) listeleri temelinde yerel yönetim organı. İş türünün (hizmetlerin) gerekli asgari işe (hizmetler) dahil edilmesi, sağlığa zarar verme veya vatandaşların yaşamlarını tehdit etme olasılığı ile motive edilmelidir. Gerekli asgari işler (hizmetler), gerekli asgari işlerin (hizmetler) ilgili listelerinde sağlanmayan işleri (hizmetleri) içeremez.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101680&field=134) [Federal Kanunlar, 22 Kasım 2011 tarihli 334-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122005&date=28.03.2023&dst=100068&field=134) sayılı)

Bir anlaşmaya varılmazsa, gerekli asgari çalışma (hizmetler) Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşunun yürütme otoritesi tarafından kurulur.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Gerekli asgari işi (hizmetleri) belirleyen bu organın kararı, taraflarca mahkemeye toplu iş anlaşmazlığına itiraz edilebilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Gerekli asgari iş (hizmetler) sağlanmazsa, grev, çalışanlar ve çalışanların temsilci organı ilgili gereksinimleri karşılayana kadar mahkeme kararı ile askıya alınabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Madde 413. Yasadışı grevler

Rusya Federasyonu [Anayasası'nın 55. maddesine](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023&dst=100206&field=134) göre, grevler yasa dışıdır ve izin verilmez:

a) Olağanüstü hal mevzuatına uygun olarak sıkıyönetim veya acil durum veya özel önlemler dönemlerinde; Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetleri organları ve kuruluşlarında, ülkenin savunmasını, devlet güvenliğini, acil kurtarma, arama kurtarma, yangınla mücadele, doğal afetleri ve acil durumları önlemek veya ortadan kaldırmaktan doğrudan sorumlu diğer askeri, paramiliter ve diğer oluşumlar, örgütler (şubeler, temsilcilikler veya diğer ayrı yapısal birimler); kolluk kuvvetlerinde; içinde ambulans ve acil tıbbi istasyonlarda, özellikle tehlikeli üretim veya ekipman türlerine doğrudan hizmet veren kuruluşlar (şubeler, temsilcilikler veya diğer ayrı yapısal birimler);

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

b) doğrudan nüfusun geçim kaynaklarının sağlanmasıyla ilgili kuruluşlarda (şubeler, temsilcilikler veya diğer ayrı yapısal birimler) (güç kaynağı, ısıtma ve ısı temini, su temini, gaz temini, havacılık, demiryolu ve su taşımacılığı, iletişim, hastaneler), grevler ülkenin savunması ve devlet güvenliği, insanların yaşamı ve sağlığı için bir tehdit oluşturuyorsa.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Grev hakkı federal yasa ile kısıtlanabilir.

[Bu Kuralda öngörülen şartlar, prosedürler ve gereklilikler dikkate alınmadan ilan edilmişse grev yasa dışıdır.](#Par5644)

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Bir grevi yasadışı ilan etme kararı, işveren veya savcının talebi üzerine cumhuriyetlerin yüksek mahkemeleri, bölgesel ve bölgesel mahkemeler, federal şehirlerin mahkemeleri, özerk bölge mahkemeleri ve özerk bölgeler tarafından alınır.

Mahkeme kararı, grevi yöneten organ aracılığıyla çalışanlara iletilir ve bu da mahkemenin kararının grevcilerini derhal bilgilendirmekle yükümlüdür.

Grevi yasadışı ilan eden bir mahkeme kararı, yürürlüğe giren, derhal uygulanabilir. Çalışanlar grevi durdurmalı ve mahkeme kararının bir kopyasının grevi yöneten organa teslim edilmesinden sonra ertesi gün çalışmaya başlamalıdır..

İnsanların yaşamı ve sağlığı için acil bir tehdit olması durumunda, mahkeme habersiz bir grevi 15 güne kadar erteleyebilir ve aynı süre için başlayan grevi askıya alabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Rusya Federasyonu'nun veya bireysel bölgelerinin hayati çıkarlarının sağlanması için özel önem taşıyan durumlarda, Rusya Federasyonu Hükümeti, sorun ilgili mahkeme tarafından çözülene kadar grevi askıya alma hakkına sahiptir, ancak on takvim gününden fazla sürmez.

Dokuzuncu bölüm artık yürürlükte değil. - 30 Haziran 2006 tarihli 90-FZ sayılı Federal [Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101687&field=134).

Madde 414. Grev ile bağlantılı olarak çalışanların garantileri ve yasal statüsü

Bir çalışanın greve katılımı, bu Kanunun [413. Maddesinin altıncı maddesine uygun olarak grevi durdurma yükümlülüğüne uyulmaması dışında, iş disiplininin](#Par5704) ihlali ve bir iş sözleşmesini feshetme temeli olarak kabul edilemez.

Bu Kanunun [413. Maddesinin altıncı bölümünde](#Par5704) öngörülen durumlar haricinde, greve katılan çalışanlara [disiplin](#Par2632) tedbirleri uygulamak yasaktır.

Grev sırasında greve katılan çalışanlar iş yerlerini ve pozisyonlarını korurlar.

İşveren, zorunlu asgari işi (hizmetler) yerine getiren çalışanlar hariç, greve katılımları sırasında çalışanlara ücret ödememeye hakkına sahiptir.

Toplu iş anlaşmazlığının çözümü sırasında varılan toplu sözleşme, anlaşma veya anlaşmalar, greve katılan çalışanlara tazminat ödemeleri sağlayabilir.

Greve katılmayan çalışanlar, ancak davranışları nedeniyle, çalışmalarını gerçekleştiremediler ve bu konuda kesinti süresinin başladığını yazılı olarak duyurdular, çalışanın bu [Kanun](#Par2232) tarafından öngörülen şekilde ve miktarlarda hiçbir hatası olmaksızın kesinti süresi için ödeme yapılır. [İşveren, bu çalışanları bu Kuralların öngörülen prosedürüne uygun olarak başka bir işe devretme hakkına sahiptir.](#Par1209)

Toplu iş anlaşmazlığının çözümü sırasında varılan toplu sözleşme, anlaşma veya anlaşmalar, greve katılmayan çalışanlara yapılan ödemeler için bu Kanun tarafından belirtilenden daha tercihli bir prosedür sağlayabilir.

Madde 415. Lokavt yasağı

Bir grev de dahil olmak üzere toplu bir iş anlaşmazlığının çözülmesi sürecinde, toplu iş anlaşmazlığına veya grevine katılımlarıyla bağlantılı olarak işverenin inisiyatifinde çalışanların işten çıkarılması [yasaktır](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=100289&field=134).

Madde 416. Uzlaştırma prosedürlerine katılımdan kaçınma sorumluluğu, uzlaştırma prosedürü sonucunda varılan bir anlaşmaya uyulmaması, bir iş tahkim kararının yerine getirilmemesi veya uygulanmaması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İşveren temsilcileri (işveren temsilcileri) çalışanların taleplerini almaktan kaçan ve uzlaştırma prosedürlerine katılan, talepleri ileri sürmek, grev ilan etmek veya önlemek için bir toplantı (konferans) düzenlemek için tesis sağlamayanlar da dahil olmak üzere uzlaşma prosedürlerine katılan (işveren temsilcileri), Rusya Federasyonu'nun idari suçlarla ilgili [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=100283&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak bu [Kanun](#Par2632) veya idari sorumluluk uyarınca disiplin sorumluluğuna tabidir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

İşverenin temsilcileri (işveren temsilcileri) ve uzlaştırma prosedürünün bir sonucu olarak varılan anlaşmalar kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden suçlu olan çalışanların yanı sıra, uyumsuzluktan suçlu olan veya iş tahkim kararını vermeyi reddedenler, Rusya Federasyonu'nun idari suçlarla ilgili [mevzuatı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440713&date=28.03.2023&dst=100286&field=134) tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak idari sorumluluğa getirilir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101690&field=134) [Federal Kanunlar, 22 Kasım 2011 tarihli 334-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122005&date=28.03.2023&dst=100075&field=134) sayılı)

Madde 417. Çalışanların yasadışı grevler için sorumluluğu

Grev başlatan veya grevi yasadışı ilan eden bir mahkeme kararını yürürlüğe giren greve öncülük eden, grev bittikten sonra ertesi iş günü gervi durdurmayan veya grevi ertelemek veya askıya almak için bir grev başlatan veya durdurmayan çalışanlar, iş [disiplini ihlali nedeniyle disiplin](#Par2632) cezasına tabi olabilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Yasadışı ilan ettikten sonra grevi ilan eden ve durdurmayan çalışanların temsilci organı, işverene yasadışı grev tarafından verilen zararları mahkeme tarafından belirlenen miktarda kendi masrafları ile telafi etmekle yükümlüdür.

Madde 418. Toplu iş anlaşmazlığını değerlendirirken ve çözerken kayıtların tutulması

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 22 Temmuz 2011, No 334-FZ)

Tarafların toplu iş anlaşmazlığı, bu anlaşmazlığın değerlendirilmesi ve çözümü ile bağlantılı olarak alınan anlaşmalar ve kararlar, toplu iş anlaşmazlığı, uzlaştırma organları ve grevde liderlik eden organ temsilcileri tarafından protokollerde belgelenmiştir.

(rev. 30 Haziran 2006 tarihli [90-FZ sayılı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&date=28.03.2023&dst=101692&field=134) [Federal Kanunlar, 22 Kasım 2011 tarihli 334-FZ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122005&date=28.03.2023&dst=100078&field=134) sayılı)

Alt-Bölüm 62 İŞ HUKUKU NORMLARINI İÇEREN İŞ MEVZUATI VE DİĞER KANUNLARIN İHLALİ İÇİN SORUMLULUK

Madde 419. İş mevzuatı ihlalleri ve iş hukuku normlarını içeren diğer kanunların ihlali için sorumluluk türleri

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

İş mevzuatını ve iş hukuku normlarını içeren diğer kanunları ihlal etmekten suçlu kişiler, bu Kanun ve diğer federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak [disiplin ve maddi sorumluluğa tabidir](#Par2632) ve ayrıca federal yasalar tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak medeni, idari ve cezai sorumluluğa getirilir.

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

ALTINCI BÖLÜM

Kısım XIV. SON HÜKÜMLER

Madde 420. Bu Kuralların yürürlüğe girmesi için son tarihler

Bu Kanun 1 Şubat 2002'de yürürlüğe girecektir.

Madde 421. Bu Kanunun 133. maddesinin birinci bölümünde öngörülen asgari ücretin tanıtılması için prosedür ve şartlar

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 20 Temmuz 2007, No 54-FZ)

Bu Kanunun [133. maddesinin birinci bölümünde](#Par1946) belirtilen miktara asgari ücretin kademeli olarak artırılması prosedürü ve şartları federal yasa ile belirlenir.

Madde 422. Bazı yasama hükümlerinin geçersiz olarak tanınması

1 Şubat 2002 tarihinden itibaren geçersiz olarak sayılacaktır:

RSFSR'nin İş [Kanunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32447&date=28.03.2023), 9 Aralık 1971 tarihli RSFSR Kanunu tarafından onaylanan “RSFSR'nin İş Kanunu'nun Onaylanması Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1971, No. 50, Madde 1007);

15 Mart 1972 tarihli RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nun yürürlüğüne ilişkin prosedür hakkında” (RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Bülteni, 1972, No. 12, Madde 301);

20 Eylül 1973 tarihli RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nun 240. Maddesini değiştirme hakkında” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1973, No. 39, Madde 825);

19 Aralık 1973 tarihli RSFSR Yasası “RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması, RSFSR'nin Mevcut Mevzuatına Bazı Değişiklikler ve Eklemelerin Tanıtılması” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1973, No. 51, Madde 1110) RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesini onaylayan RSFSR 20 Eylül 1973 tarihli SR “RSFSR'nin İş Kanunu'nun 240. Maddesinde Değişiklikler Üzerine”;

23 Temmuz 1974 tarihli RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1974, No. 30, Madde 806);

2 Ağustos 1974 tarihli RSFSR Kanunu “RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması, RSFSR'nin Mevcut Mevzuatına Bazı Değişiklikler ve Eklemeler Getiriyor” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1974, No. 32, Madde 854) Yüksek Başkanlık Kararnamesinin onaylanmasına ilişkin 23 Temmuz 1974 tarihli RSFSR'nin Sovyeti “RSFSR'nin İş Kanunu'ndaki Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine”;

30 Aralık 1976 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1977, No. 1, Madde 1);

20 Temmuz 1977 tarihli RSFSR Kanunu “RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması, RSFSR'nin Mevcut Mevzuatına Bazı Değişiklikler ve Eklemelerin Tanıtılması” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1977, No. 30, Madde 725) Yüksek Başkanlık Kararnamesinin onaylanmasına ilişkin 30 Aralık 1976 tarihli RSFSR'nin Sovyeti “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine”;

15 Ocak 1980 tarihli RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nun 31. Maddesindeki Değişiklikler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1980, No. 3, Madde 68);

26 Mart 1980 tarihli RSFSR Yasası “RSFSR'nin Bazı Yasama Kanunlarına Değişiklik ve Eklemelere İlişkin RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1980, No. 14, Madde 352) RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin onaylanmasına ilişkin 15 Ocak 1980 tarihli SR “RSFSR'nin İş Kanunu'nun 31. Maddesinde Değişiklikler Hakkında”;

12 Ağustos 1980 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1980, No. 34, Madde 1063);

20 Kasım 1980 tarihli RSFSR Kanunu “RSFSR'nin Ceza, Ceza Muhakemesi ve Hukuk Muhakemesi Kanunlarında Değişiklik ve Eklemeler Hakkında RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması Üzerine, RSFSR'nin İş Kanunu'na” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1980, No. 48, Madde 1597) onayına ilişkin 12 Ağustos 1980 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Hakkında”;

19 Kasım 1982 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanununda Değişiklikler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1982, No. 47, Madde 1725);

1 Aralık 1982 tarihli RSFSR Yasası “RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemeler Hakkında RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1982, No. 49, Madde 1830) RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin onaylanmasına ilişkin 19 Kasım 1982 tarihli “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler Üzerine” SR;

20 Aralık 1983 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararı “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1983, No. 51, Madde 1782);

6 Ocak 1984 tarihli RSFSR Yasası “RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına İlişkin Değişiklik ve Eklemelere İlişkin RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1984, No. 2, Madde 73) RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin onaylanmasına ilişkin 20 Aralık 1983 tarihli “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Üzerine”;

18 Ocak 1985 tarihli RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin [1. paragrafı](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=25681&date=28.03.2023&dst=100007&field=134) “RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Bülteni, 1985, No. 4, Madde 117);

28 Mayıs 1986 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin IV. Bölümü “RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Bülteni, 1986, No. 23, Madde 638);

19 Kasım 1986 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin 1. paragrafı “Küçük çocuklar için nafaka toplama prosedüründeki bazı değişiklikler hakkında” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1986, No. 48, Madde 1397);

7 Temmuz 1987 tarihli RSFSR Kanunu'nun 2. Maddesi “RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1987, No. 29, Madde 1060);

29 Eylül 1987 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1987, No. 40, Madde 1410);

30 Ekim 1987 tarihli RSFSR Yasası “RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması Üzerine RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1987, No. 45, Madde 1553) RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesinin onaylanmasına ilişkin 29 Eylül 1987 tarihli SR “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Üzerine”;

5 Şubat 1988 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR'nin Yüksek Sovyeti Bülteni, 1988, No. 6, Madde 168);

31 Mart 1988 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamesi “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklikler ve Eklemeler Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1988, No. 14, Madde 395);

20 Nisan 1988 tarihli RSFSR Kanunu “RSFSR'nin Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemelere İlişkin RSFSR Yüksek Sovyeti Başkanlığı Kararnamelerinin Onaylanması Üzerine” (RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1988, No. 17, Madde 541) Yüksek Sovyet Başkanlığı Kararnamelerinin onaylanmasına ilişkin 5 Şubat 1988 tarihli RSFSR “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Üzerine” ve 31 Mart 1988 “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Hakkında”;

19 Nisan 1991 tarihli 1028-1 sayılı RSFSR [Kanunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=1824&date=28.03.2023) “İşçiler için Sosyal Garantilerin Arttırılması Hakkında” (RSFSR Halk Milletvekilleri Kongresi ve RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1991, No. 17, Madde 506);

19 Nisan 1991 sayılı 1029-1 tarihli RSFSR Yüksek Sovyeti [Kararnamesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12300&date=28.03.2023) “RSFSR'nin “İşçiler için Sosyal Garantilerin Artırılması Üzerine” Yasasını Yürürlüğe Koyma Prosedürü (RSFSR Halk Milletvekilleri Kongresi Bülteni ve RSFSR Yüksek Sovyeti, 1991, No. 17, Madde 507);

6 Aralık 1991 tarihli ve 1991-1 sayılı RSFSR Kanunu'nun [3. Maddesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12328&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) “Asgari Ücretin Arttırılması Hakkında” (RSFSR Halk Milletvekilleri Kongresi ve RSFSR Yüksek Sovyeti Bülteni, 1991, No. 51, Madde 1797);

12 Mart 1992 tarihli 2502-1 sayılı Rusya Federasyonu [Kanunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=1041&date=28.03.2023) “RSFSR'nin İş Kanununda Değişiklikler Hakkında” (Rusya Federasyonu Halk Milletvekilleri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Sovyeti, 1992, No. 14, Madde 712);

25 Eylül 1992 tarihli 3543-1 sayılı Rusya Federasyonu [Kanunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=1043&date=28.03.2023) “RSFSR'nin İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu Halk Milletvekilleri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Sovyeti, 1992, No. 41, Madde 2254);

22 Aralık 1992 tarihli 4176-1 sayılı Rusya Federasyonu [Kanunu](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=1271&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 65. Maddesinde Değişiklikler Hakkında” (Rusya Federasyonu Halk Milletvekilleri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Sovyeti, 1993, No. 1, Madde 16);

Rusya Federasyonu 30 Mart 1993 tarihli 4693-1 sayılı “Asgari Ücret Üzerine” Kanununun [5. Maddesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15578&date=28.03.2023&dst=100010&field=134) (Rusya Federasyonu Halk Milletvekilleri Kongresi ve Rusya Federasyonu Yüksek Sovyeti, 1993, No. 16, Madde 553);

27 Ocak 1995 tarihli 10-FZ sayılı Federal [Kanunun 1. maddesinin 2. fıkrası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=28190&date=28.03.2023&dst=100018&field=134) “Rusya Federasyonu'nun “Askeri Personelin Statüsü Hakkında” Kanununun Kabulü ile Bağlantılı Değişiklikler ve Eklemeler Hakkında (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1995, No. 5, Madde 346);

15 Şubat 1995 tarihli 14-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=5722&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 163. Maddesinde Değişiklikler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1995, No. 8, Madde 599);

18 Temmuz 1995 tarihli 109-FZ sayılı Federal Kanunun [1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=23804&date=28.03.2023&dst=100008&field=134). Maddesi “Rusya Federasyonu İş Kanunu'ndaki Değişiklikler ve Eklemeler, Rusya Federasyonu'nun İş Koruma Mevzuatının Temelleri, RSFSR İdari Suçlar Kanunu ve RSFSR'nin Ceza Kanunu” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1995, No. 30, Madde 2865);

24 Ağustos 1995 tarihli 152-FZ sayılı Federal Kanunun [1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=7593&date=28.03.2023&dst=100007&field=134). Maddesi “Rusya Federasyonu'nun “Çocuklu Vatandaşlara Devlet Yararları Hakkında” Federal Yasanın Kabulü ile Bağlantılı Bazı Yasama Yasalarına Değişiklik ve Eklemeler Hakkında (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1995, No. 35, Madde 3504);

24 Kasım 1995 tarihli 182-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=8490&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1995, No. 48, Madde 4564);

24 Kasım 1996 tarihli 131-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12443&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1996, No. 49, Madde 5490);

17 Mart 1997 tarihli 59-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=13680&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 213. Maddesine Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1997, No. 12, Madde 1382);

6 Mayıs 1998 tarihli 69-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=18600&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 15. Maddesine Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1998, No. 19, Madde 2065);

24 Temmuz 1998 tarihli 125-FZ sayılı Federal [Kanunun 30. maddesinin 1. fıkrası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=33784&date=28.03.2023&dst=100293&field=134) “Endüstriyel Kazalara ve Meslek Hastalıklarına Karşı Zorunlu Sosyal Sigorta Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1998, No. 31, Madde 3803);

31 Temmuz 1998 tarihli 139-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=19608&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 235. Maddesine Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1998, No. 31, Madde 3817);

30 Nisan 1999 tarihli 84-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=22939&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda Değişiklik ve Eklemeler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 1999, No. 18, Madde 2210);

27 Aralık 2000 tarihli 151-FZ sayılı Federal Kanunun [1. Maddesi](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=29683&date=28.03.2023&dst=100007&field=134) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 251. Maddesindeki Değişiklikler ve Rusya Federasyonu Kanunu'nun 23.1. maddesine ek olarak “Uzak Kuzey ve Eşdeğer Alanlarda Çalışan ve Yaşayan Kişiler İçin Devlet Garantileri ve Tazminatları Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 2001, No. 1, Madde 3);

18 Ocak 2001 tarihli 2-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=30036&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 65. Maddesinde Değişiklikler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 2001, No. 4, Madde 274);

10 Temmuz 2001 tarihli 90-FZ [sayılı Federal Kanun](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32432&date=28.03.2023) “Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 168. Maddesinde Değişiklikler Hakkında” (Rusya Federasyonu'nun Toplanan Mevzuatı, 2001, No. 29, Madde 2945).

Rusya Federasyonu'nda yürürlükte olan diğer yasalar ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler bu Kod ile uyumlaştırmaya tabidir.

Madde 423. Yasaların ve diğer yönetmeliklerin uygulanması

Rusya Federasyonu topraklarında yürürlükte olan yasalar ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeler, bu Kanun, Rusya Federasyonu'nun yasaları ve diğer yasal düzenlemeleri ile Rusya Federasyonu topraklarında [yürürlükte](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=30726&date=28.03.2023&dst=100006&field=134) olan eski SSCB'nin yasama ve diğer düzenleyici yasal düzenlemeleri ile uyumlu hale getirilene kadar, Rusya Federasyonu [Anayasası](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=28.03.2023&dst=100605&field=134) tarafından öngörülen sınırlar ve prosedür dahilinde, 12 Aralık RSFSR Yüksek Sovyetinin Kararı, 1991 sayılı 2014-1 “Anlaşmanın Onaylanması Hakkında İngiliz Milletler Topluluğu Bağımsız Devletlerinin Kurulması Üzerine”, bu Kanunla çelişmedikleri ölçüde uygulanır..

(rev. (Federal Kanunu, tarih: 30 Temmuz 2006, No 90-FZ)

Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yayınlanan Rusya Federasyonu Başkanı ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin düzenleyici yasal düzenlemeleri ve Rusya Federasyonu'nda bu Kanun uyarınca yalnızca federal yasalarla düzenlenebilecek konularda SSCB Hükümeti'nin kararnameleri, ilgili federal yasalar yürürlüğe girene kadar geçerlidir.

Madde 424. Bu Kuralların yürürlüğe girmesinden önce ve sonra ortaya çıkan yasal ilişkilere uygulanması

Bu Kurallar yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkan yasal ilişkiler için geçerlidir.

Bu Kuralların yürürlüğe girmesinden önce yasal ilişkiler ortaya çıkarsa, yürürlüğe girdikten sonra ortaya çıkacak hak ve yükümlülükler için geçerlidir.

Başkan

Rusya Federasyonu

V. PUTIN

Moskova Kremlin

30 aralık 2001

N 197-FZ