

**ДЕТСКИЙ  
ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ  
ЛАГЕРЬ**  
*НОРМАТИВНЫЕ, ПРАВОВЫЕ АКТЫ,  
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ*

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ В ПОМОЩЬ  
ОРГАНИЗАТОРАМ ОТДЫХА, ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ

**выпуск 8**

**Москва, 2010**

Авторский коллектив

Худолеев А. Н., Суховейко Г. С., Горяйнова М. С., Киселёва Е.В., Маслов А. А.

Составитель, общая редакция: Суховейко Г. С.

Рецензенты: Долгих В. Н., директор НП «Новое поколение», руководитель Совета Пермского края.

**Детский оздоровительный лагерь: Нормативные, правовые акты, методические материалы/ М./, 2010. - с.**

В сборнике представлены нормативно-правовая база организации отдыха и оздоровления детей, федеральные законы, нормативные акты, регламентирующие деятельность лагерей отдыха и оздоровления детей, комментарий по их применению.

О «СДО», 2010

Дорогие читатели!

Сборник «Нормативные, правовые акты, методические материалы» адресован организаторам отдыха и оздоровления детей. В первую очередь – руководителям учреждений отдыха, оздоровления детей. Содержание сборника включает в себя Федеральные законы, нормативные акты, которые определяют организацию и жизнедеятельность лагеря, комментарий по их применению, методические материалы по различным направлениям деятельности лагеря.

В Российской Федерации ежегодно открывается более 50 тысяч лагерей отдыха и оздоровления детей различного типа, разных организационно-правовых форм, форм собственности.

Вопросами организации отдыха, оздоровления детей занимаются несколько ведомств: Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Министерство образования и науки РФ, Министерство спорта, туризма и молодежной политики РФ, туристические фирмы, общественные организации. Регулируется организация отдыха, оздоровления детей Постановлением Правительства РФ. Каждое ведомство, реализуя свои цели в части организации отдыха и оздоровления детей, издаёт нормативные акты. На эту сферу распространяется действие многих Федеральных законов и нормативно-правовых актов.

Авторы данного сборника ставили перед собой следующие задачи:

проинформировать организаторов отдыха и оздоровления детей об имеющейся нормативно-правовой базе в этой отрасли;

ориентировать на правильное применение федеральных законов, нормативных актов, напрямую не относящихся к вопросам организации детского отдыха, но реально влияющих на эту сферу деятельности;

показать технологии отдельных решений обеспечения успешной жизнедеятельности детского оздоровительного лагеря.

Представить в одном сборнике весь объём нормативно-правовой базы организации отдыха и оздоровления детей не представляется возможным, поэтому одни законодательные акты представлены здесь с извлечениями, другие, на взгляд авторов, необходимые для многократного обращения к ним, напечатаны в полном объёме. На некоторые акты имеются только ссылки из-за большого объёма. Их при желании нетрудно найти в интернете. Порядок применения отдельных нормативно-правовых актов содержится в комментариях.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Глава первая. Права детей на отдых и развитие, полномочия по их реализации

#### 1. Основополагающие правовые акты

- 1) Конвенция о правах ребёнка (извлечение).
- 2) Конституция Российской Федерации (извлечение).
- 3) Федеральный закон от 24 июля 1998 года №124-ФЗ «О гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

#### 2. Полномочия по организации отдыха и оздоровления детей.

### Глава вторая. Типы лагерей, нормативно-правовые акты, регламентирующие их открытие и жизнедеятельность.

1. Типы лагерей по организационно-правовым формам, времени действия, содержанию деятельности
2. Нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность ДОЛ (центров).
  - 1) Гражданский кодекс Российской Федерации (извлечения)
  - 2) ФЗ от 12 января 1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изменениями и дополнениями).
  - 3) ФЗ от 11 октября 2006 г. №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»
  - 4) Постановление Правительства Российской Федерации от 7 марта 1995 г. №233 «Об утверждении типового положения об образовательных учреждениях дополнительного образования детей»
  - 5) Письмо Минобороны РФ, Минобразования РФ, Роскоммолодёжи и Государственного комитета РФ по физической культуре и туризму от 23 июня 1997 г. №01Р/249 «Примерное положение об оборонно-спортивном оздоровительном лагере для молодёжи»
  - 6) Порядок проведения смен профильных лагерей, лагерей с дневным пребыванием детей, лагерей труда и отдыха.

### Глава третья. Руководитель детского учреждения отдыха и оздоровления: компетенции, ответственность и обязанности.

1. Перечень обязательных знаний и умений по организации финансово-экономической деятельности.
2. Обеспечение физической и эмоциональной безопасности детей (подбор кадров).
  - Действия администрации, педагогов образовательных учреждений при оказании первой психологической помощи ребёнку.
3. Методика работы с педагогическим коллективом.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации (извлечения).
5. Комментарий

### Глава четвёртая. Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия.

1. Перечень документов, необходимых для функционирования детского загородного оздоровительного лагеря (центра)
2. Перечень общих мероприятий, обязательных к проведению в подготовительный период.
3. Медосмотр сотрудников лагеря (центра).
4. Санитарные правила и нормативы.
5. Методические рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия и безопасности перевозок детей автомобильным транспортом
6. Методические рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия и безопасности перевозок детей железнодорожным транспортом.
7. Лабораторный и инструментальный контроль.
8. Типичные нарушения, отмечаемые контролирующими органами.

Глава пятая. Обеспечение условий безопасного пребывания детей в детских лагерях (центрах)

1. ФЗ от 22 июля 2008 г. №123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности»
2. Пожарная декларация.
3. ГО, предупреждение и ликвидация ЧС природного и техногенного характера в условиях загородных детских оздоровительных учреждений.
4. ФЗ «Технический регламент»
5. Нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы обеспечения безопасного пребывания детей в ДОЛ.

Глава шестая. Нормативно-правовые акты, оказывающие влияние на организацию отдыха и оздоровление детей.

Глава седьмая. Налоги.

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (извлечения)
2. Комментарий.

## **ГЛАВА ПЕРВАЯ. ПРАВА ДЕТЕЙ НА ОТДЫХ И РАЗВИТИЕ,** **ПОЛНОМОЧИЯ ПО ИХ РЕАЛИЗАЦИИ**

В данной главе представлены основополагающие законодательные акты, направленные на обеспечение прав детей на отдых и развитие, регламентирующие действия и ответственность организаторов отдыха и оздоровления детей.

### **1. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ**

Права детей на отдых и развитие закреплены в Конвенции о правах ребёнка, Конституции Российской Федерации, ФЗ от 24 июля 1998 года №124-ФЗ «О гарантиях прав ребёнка в РФ», законодательных актах субъектов Российской Федерации.

#### **Конвенция о правах ребёнка (извлечение)**

Часть I.

Статья 31.

1. Государства-участники признают право ребёнка на отдых и досуг, право участвовать в играх и развлекательных мероприятиях, соответствующих его возрасту, и свободно участвовать в культурной жизни и заниматься искусством.
2. Государства-участники уважают и поощряют право ребёнка на всестороннее участие в культурной и творческой жизни и содействуют предоставлению соответствующих и равных возможностей для культурной и творческой деятельности, досуга и отдыха.

---

\* Одобрена Генеральной Ассамблеей ООН в 1989 г.

Вступила в силу для России в 1990 г.

#### **Конституция Российской Федерации (извлечение)**

#### **ФЗ от 24 июля 1998 года №124-ФЗ «О гарантиях прав ребёнка в РФ» (с изменениями и дополнениями)**

(в ред. Федеральных законов от 20.07.2000 N 103-ФЗ,  
от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

Настоящий Федеральный закон устанавливает основные гарантии прав и законных интересов ребенка, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, в целях создания правовых, социально-экономических условий для реализации прав и законных интересов ребенка.

Государство признает детство важным этапом жизни человека и исходит из принципов приоритетности подготовки детей к полноценной жизни в обществе, развития у них общественно

значимой и творческой активности, воспитания в них высоких нравственных качеств, патриотизма и гражданственности.

## **Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Статья 1. Понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие понятия:

ребенок - лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия);

дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, - дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети, имеющие недостатки в психическом и (или) физическом развитии; дети - жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов, экологических и техногенных катастроф, стихийных бедствий; дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев; дети, оказавшиеся в экстремальных условиях; дети - жертвы насилия; дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях; дети, находящиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях; дети, проживающие в малоимущих семьях; дети с отклонениями в поведении; дети, жизнедеятельность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данные обстоятельства самостоятельно или с помощью семьи;

социальная адаптация ребенка - процесс активного приспособления ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации, к принятым в обществе правилам и нормам поведения, а также процесс преодоления последствий психологической или моральной травмы;

социальная реабилитация ребенка - мероприятия по восстановлению утраченных ребенком социальных связей и функций, восполнению среды жизнеобеспечения, усилению заботы о нем;

социальные службы для детей - организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющие мероприятия по социальному обслуживанию детей (социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, медико-социальных, психолого-педагогических, правовых услуг и материальной помощи, организации обеспечения отдыха и оздоровления, социальной реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обеспечению занятости таких детей по достижении ими трудоспособного возраста), а также граждане, осуществляющие без образования юридического лица предпринимательскую деятельность по социальному обслуживанию населения, в том числе детей;

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

социальная инфраструктура для детей - система объектов (зданий, строений, сооружений), необходимых для жизнеобеспечения детей, а также организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, которые оказывают социальные услуги населению, в том числе детям, и деятельность которых осуществляется в целях обеспечения полноценной жизни, охраны здоровья, образования, воспитания, отдыха и оздоровления, развития детей, удовлетворения их общественных потребностей;

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

отдых детей и их оздоровление - совокупность мероприятий, обеспечивающих развитие творческого потенциала детей, охрану и укрепление их здоровья, профилактику заболеваний у детей, занятие их физической культурой, спортом и туризмом, формирование у детей навыков здорового образа жизни, соблюдение ими режима питания и жизнедеятельности в благоприятной окружающей среде при выполнении санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических требований;

(абзац введен Федеральным законом от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

организации отдыха детей и их оздоровления - детские оздоровительные лагеря (загородные оздоровительные лагеря, лагеря дневного пребывания и другие), специализированные (профильные) лагеря (спортивно-оздоровительные лагеря, оборонно-спортивные лагеря, туристические лагеря, лагеря труда и отдыха, эколого-биологические лагеря, технические лагеря, краеведческие и другие лагеря), оздоровительные центры, базы и комплексы, иные организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, основная деятельность которых направлена на реализацию услуг по обеспечению отдыха детей и их оздоровления.

(абзац введен Федеральным законом от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

Статья 2. Отношения, регулируемые настоящим Федеральным законом

Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, возникающие в связи с реализацией основных гарантий прав и законных интересов ребенка в Российской Федерации.

### Статья 3. Законодательство Российской Федерации об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации

Законодательство Российской Федерации об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона, соответствующих федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области защиты прав и законных интересов ребенка.

### Статья 4. Цели государственной политики в интересах детей

1. Целями государственной политики в интересах детей являются:

осуществление прав детей, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, недопущение их дискриминации, упрочение основных гарантий прав и законных интересов детей, а также восстановление их прав в случаях нарушений;

формирование правовых основ гарантий прав ребенка;

содействие физическому, интеллектуальному, психическому, духовному и нравственному развитию детей, воспитанию в них патриотизма и гражданственности, а также реализации личности ребенка в интересах общества и в соответствии с не противоречащими Конституции Российской Федерации и федеральному законодательству традициями народов Российской Федерации, достижениями российской и мировой культуры.

2. Государственная политика в интересах детей является приоритетной и основана на следующих принципах:

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

законодательное обеспечение прав ребенка;

поддержка семьи в целях обеспечения воспитания, отдыха и оздоровления детей, защиты их прав, подготовки их к полноценной жизни в обществе;

(в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ;

ответственность должностных лиц, граждан за нарушение прав и законных интересов ребенка, причинение ему вреда;

поддержка общественных объединений и иных организаций, осуществляющих деятельность по защите прав и законных интересов ребенка.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

### Статья 5. Полномочия органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации на осуществление гарантий прав ребенка в Российской Федерации

1. К полномочиям органов государственной власти Российской Федерации на осуществление гарантий прав ребенка в Российской Федерации относятся:

установление основ федеральной политики в интересах детей;

выбор приоритетных направлений деятельности по обеспечению прав и законных интересов ребенка, охраны его здоровья и нравственности;

абзацы четвертый - пятый утратили силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ;

формирование и реализация федеральных целевых программ защиты прав ребенка и поддержки детства и определение ответственных за исполнение таких программ органов, учреждений и организаций;

абзацы седьмой - восьмой утратили силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ;

установление порядка судебной защиты и судебная защита прав и законных интересов ребенка;

исполнение международных обязательств Российской Федерации и представительство интересов Российской Федерации в международных организациях по вопросам защиты прав ребенка.

2. К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации на осуществление гарантий прав ребенка в Российской Федерации относятся реализация государственной политики в интересах детей, решение вопросов социальной поддержки и социального обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением детей, обучающихся в федеральных образовательных учреждениях), безнадзорных детей, детей-инвалидов, организация и

обеспечение отдыха и оздоровления детей (за исключением организации отдыха детей в каникулярное время.

(п. 2 в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

(п.2 в ред. Федерального закона от 17.12.2009 №326-ФЗ)

## **Глава II. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РЕБЕНКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **Статья 6. Законодательные гарантии прав ребенка в Российской Федерации**

Ребенку от рождения принадлежат и гарантируются государством права и свободы человека и гражданина в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, Семейным кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **Статья 7. Содействие ребенку в реализации и защите его прав и законных интересов**

1. Органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, должностные лица указанных органов в соответствии со своей компетенцией содействуют ребенку в реализации и защите его прав и законных интересов с учетом возраста ребенка и в пределах установленного законодательством Российской Федерации объема дееспособности ребенка посредством принятия соответствующих нормативных правовых актов, проведения методической, информационной и иной работы с ребенком по разъяснению его прав и обязанностей, порядка защиты прав, установленных законодательством Российской Федерации, а также посредством поощрения исполнения ребенком обязанностей, поддержки практики правоприменения в области защиты прав и законных интересов ребенка.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

2. Родители ребенка (лица, их заменяющие) содействуют ему в осуществлении самостоятельных действий, направленных на реализацию и защиту его прав и законных интересов, с учетом возраста ребенка и в пределах установленного законодательством Российской Федерации объема дееспособности ребенка.

3. Педагогические, медицинские, социальные работники, психологи и другие специалисты, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации несут ответственность за работу по воспитанию, образованию, охране здоровья, социальной поддержке и социальному обслуживанию ребенка, по поручению органов опеки и попечительства и других компетентных органов могут участвовать в мероприятиях по обеспечению защиты прав и законных интересов ребенка в органах образования, здравоохранения, труда и социального развития, правоохранительных и других органах, занимающихся защитой прав ребенка.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

4. Общественные объединения (организации) и иные некоммерческие организации могут осуществлять деятельность по подготовке ребенка к реализации им своих прав и исполнению обязанностей.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

### **Статья 8. Утратила силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.**

**Статья 9. Меры по защите прав ребенка при осуществлении деятельности в области его образования и воспитания**

1. При осуществлении деятельности в области образования и воспитания ребенка в семье, образовательном учреждении, специальном учебно-воспитательном учреждении или ином оказывающем соответствующие услуги учреждении не могут ущемляться права ребенка.

2. В соответствии с принципами государственной политики в интересах детей администрация образовательных учреждений не вправе препятствовать созданию по инициативе обучающихся, воспитанников в возрасте старше восьми лет общественных объединений (организаций) обучающихся, воспитанников, за исключением детских общественных объединений (организаций), учреждаемых либо создаваемых политическими партиями, детских религиозных организаций.

Указанные общественные объединения (организации) осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации об общественных объединениях.

Администрация образовательных учреждений может заключать с органом общественной самодеятельности договор о содействии в реализации прав и законных интересов ребенка.

3. Обучающиеся, воспитанники образовательных учреждений, за исключением дошкольных учреждений и учреждений начального общего образования, соответствующих им подразделений иных образовательных учреждений вправе самостоятельно или через своих выборных представителей ходатайствовать перед администрацией указанных учреждений о проведении с участием выборных представителей обучающихся, воспитанников дисциплинарного расследования деятельности работников образовательных учреждений, нарушающих и ущемляющих права ребенка.

Если обучающиеся, воспитанники не согласны с решением администрации образовательного учреждения, они вправе через своих выборных представителей обратиться за содействием и помощью в уполномоченные государственные органы.

Обучающиеся, воспитанники указанных образовательных учреждений могут проводить во внеучебное время собрания и митинги по вопросам защиты своих нарушенных прав. Администрация образовательного учреждения не вправе препятствовать проведению таких собраний и митингов, в том числе на территории и в помещении образовательного учреждения, если выборными представителями обучающихся, воспитанников выполнены условия проведения указанных собраний и митингов, установленные уставом образовательного учреждения. Такие собрания и митинги не могут проводиться в нарушение установленных законодательством Российской Федерации требований соблюдения общественного порядка и не должны препятствовать образовательному и воспитательному процессам.

4. В образовательных учреждениях и иных осуществляющих образовательный и воспитательный процессы учреждениях, а также в местах, доступных для детей и родителей (лиц, их заменяющих), вывешиваются тексты уставов, правил внутреннего распорядка таких учреждений; списки органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц (с указанием способов связи с ними) по месту нахождения указанных образовательных и иных учреждений, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением, обеспечением и защитой прав ребенка.

## Статья 10. Обеспечение прав детей на охрану здоровья

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

В целях обеспечения прав детей на охрану здоровья, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения осуществляются мероприятия по оказанию детям бесплатной медицинской помощи, предусматривающей профилактику заболевания, медицинскую диагностику, лечебно-оздоровительную работу, в том числе диспансерное наблюдение, медицинскую реабилитацию детей-инвалидов и детей, страдающих хроническими заболеваниями, и санаторно-курортное лечение детей.

## Статья 11. Защита прав и законных интересов детей в сфере профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и занятости

1. В соответствии с законодательством Российской Федерации органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации, профессиональной подготовки детей, достигших возраста 14 лет.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

2. В случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск. Работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора (контракта) и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

## Статья 12. Защита прав детей на отдых и оздоровление

1. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления в пределах своих полномочий осуществляют мероприятия по обеспечению прав детей на отдых и оздоровление, сохранению и развитию учреждений, деятельность которых направлена на отдых и оздоровление детей. Органы государственной власти Российской Федерации могут осуществлять дополнительное финансирование мероприятий по обеспечению прав детей на отдых и оздоровление.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ, Федерального закона от 17.12.2009 №326-ФЗ)

2. Утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

## Статья 13. Защита прав и законных интересов ребенка при формировании социальной инфраструктуры для детей

1. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации при принятии решений по вопросам социально-экономического развития соответствующих территорий учитывают нормативы строительства объектов социальной инфраструктуры для детей. Такие нормативы устанавливаются Правительством Российской Федерации и применяются с учетом региональных различий, традиций народов Российской Федерации, если иное не установлено законодательством соответствующего субъекта Российской Федерации.

2. Принятие федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления решения о реконструкции, модернизации, об изменении назначения или о ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей, являющегося государственной и (или) муниципальной собственностью, не допускается без предварительной экспертной оценки уполномоченным органом исполнительной власти, органом местного самоуправления последствий принятого решения для обеспечения жизнедеятельности, образования, воспитания, развития, отдыха и оздоровления детей, для оказания им медицинской, лечебно-профилактической помощи, для социального обслуживания. В случае отсутствия экспертной оценки такое решение признается недействительным с момента его вынесения.

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

3. Имущество, которое является государственной собственностью (земельные участки, здания, строения и сооружения, оборудование и иное имущество), которое относится к объектам социальной инфраструктуры для детей, и возникновение, обособление или приобретение которого предназначено для целей образования, воспитания, развития, отдыха и оздоровления детей, оказания медицинской, лечебно-профилактической помощи детям, социальной защиты и социального обслуживания детей, может использоваться только в данных целях.

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

Имущество, которое является собственностью субъекта Российской Федерации и предназначено для целей образования, воспитания, развития, отдыха и оздоровления детей, оказания медицинской, лечебно-профилактической помощи детям, социальной защиты и социального обслуживания детей, используется в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

4. Если государственное или муниципальное учреждение, являющееся объектом социальной инфраструктуры для детей, сдает в аренду закрепленные за ним объекты собственности, а также земельные участки, заключению договора об аренде должна предшествовать проводимая учредителем экспертная оценка последствий такого договора для обеспечения образования, воспитания, развития, отдыха и оздоровления детей, оказания им медицинской, лечебно-профилактической помощи, социальной защиты и социального обслуживания детей. Договор аренды не может заключаться, если в результате экспертной оценки установлена возможность ухудшения указанных условий. Договор аренды может быть признан недействительным по основаниям, установленным гражданским законодательством.

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

5. Порядок изменения назначения имущества, которое является муниципальной собственностью (земельные участки, здания, строения и сооружения, оборудование и иное имущество) и возникновение, обособление или приобретение которого связано с целями образования, воспитания, развития, отдыха и

оздоровления детей, оказания им медицинской, лечебно-профилактической помощи, социальной защиты и социального обслуживания детей, устанавливается органами местного самоуправления при условии предварительного создания (приобретения, изменения назначения) имущества, достаточного для обеспечения указанных целей.

(в ред. Федерального закона от 21.12.2004 N 170-ФЗ)

6. Утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

7. Изменение формы собственности имущества, которое относится к объектам социальной инфраструктуры для детей и является государственной или муниципальной собственностью, может осуществляться в установленных законом порядке.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

Статья 14. Защита ребенка от информации, пропаганды и агитации, наносящих вред его здоровью, нравственному и духовному развитию

1. Органы государственной власти Российской Федерации принимают меры по защите ребенка от информации, пропаганды и агитации, наносящих вред его здоровью, нравственному и духовному развитию, в том числе от национальной, классовой, социальной нетерпимости, от рекламы алкогольной продукции и табачных изделий, от пропаганды социального, расового, национального и религиозного неравенства, а также от распространения печатной продукции, аудио- и видеопроductии, пропагандирующей насилие и жестокость, порнографию, наркоманию, токсикоманию, антиобщественное поведение.

2. В целях обеспечения здоровья, физической, интеллектуальной, нравственной, психической безопасности детей федеральным законом, законами субъектов Российской Федерации устанавливаются нормы распространения печатной продукции, аудио- и видеопроductии, иной продукции, не рекомендуемой ребенку для пользования в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи до достижения им возраста 16 лет.

3. В целях обеспечения безопасности жизни, охраны здоровья, нравственности ребенка, защиты его от негативных воздействий в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, проводится экспертиза (социальная, психологическая, педагогическая, санитарная) настольных, компьютерных и иных игр, игрушек и игровых сооружений для детей.

Статья 15. Защита прав детей, находящихся в трудной жизненной ситуации

1. Абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

Защита прав детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (за исключением содержащихся и обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях), осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации. Защита прав детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, содержащихся и обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях, осуществляется федеральными органами государственной власти в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

Государство гарантирует судебную защиту прав детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

2. Утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

3. Общественные объединения (организации) и иные некоммерческие организации, в том числе международные объединения (организации) в лице своих отделений в Российской Федерации, осуществляют свою деятельность по защите прав детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации. Указанные объединения (организации) вправе в судебном порядке оспаривать неправомерные ущемляющие или нарушающие права детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, действия должностных лиц органов государственной власти и учреждений, организаций, граждан, в том числе родителей (лиц, их заменяющих), педагогических, медицинских, социальных работников и других специалистов в области работы с детьми.

4. При регулировании внесудебных процедур, связанных с участием детей и (или) защитой их прав и законных интересов, а также при принятии решений о наказаниях, которые могут применяться к несовершеннолетним, совершившим правонарушения, должностные лица органов государственной власти, местного самоуправления действуют в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, нормами, предусмотренными международными договорами

Российской Федерации, в том числе в части гуманного обращения с несовершеннолетними, оказания им квалифицированной юридической помощи, законодательством Российской Федерации.

Обязательными являются обеспечение приоритета личного и социального благополучия ребенка, обеспечение специализации правоприменительных процедур (действий) с его участием или в его интересах, учет особенностей возраста и социального положения ребенка.

В случае освобождения несовершеннолетнего от уголовной ответственности или от наказания с применением принудительных мер воспитательного воздействия суд, принимая решение о применении указанных мер, за исключением такой меры, как помещение в специальное учебно-воспитательное или лечебно-воспитательное учреждение, вправе признать необходимым проведение мероприятий по социальной реабилитации несовершеннолетнего.

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

Если ребенок, с участием которого или в интересах которого осуществляется правоприменительная процедура (действие), нуждается в педагогической, психологической, медицинской, юридической помощи, в социальной реабилитации, должностное лицо, осуществляющее правоприменительную процедуру (действие), независимо от предмета рассмотрения сообщает в компетентный орган о необходимости принятия соответствующих мер и просит уведомить его о предпринятых действиях.

### **Глава III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ГАРАНТИЙ ПРАВ РЕБЕНКА**

Статья 16. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие гарантии прав ребенка в Российской Федерации

1. Компетенция федеральных органов исполнительной власти, которые осуществляют гарантии прав ребенка, реализуют государственную политику в интересах детей, в том числе осуществляют деятельность в области образования и воспитания, охраны здоровья, социальной защиты, социального обслуживания, содействия социальной адаптации и социальной реабилитации детей, обеспечения их занятости и охраны труда, профилактики безнадзорности и правонарушений, организации детского и семейного отдыха, государственной поддержки общественных объединений (организаций), иных некоммерческих организаций и в других областях в соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливается Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации.

2. Утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

3. Компетенция органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которые осуществляют мероприятия по реализации государственной политики в интересах детей, регулируется законодательством субъектов Российской Федерации.

Статьи 17 - 20. Утратили силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

Статья 21. Финансирование мероприятий по реализации государственной политики в интересах детей

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

Финансирование федеральных мероприятий по реализации государственной политики в интересах детей осуществляется за счет средств федерального бюджета, внебюджетных источников, а также за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации.

Статья 22. Государственный доклад о положении детей в Российской Федерации

(в ред. Федерального закона от 20.07.2000 N 103-ФЗ)

Государственный доклад о положении детей в Российской Федерации ежегодно разрабатывается в целях обеспечения органов государственной власти Российской Федерации объективной систематизированной аналитической информацией о положении детей в Российской Федерации и тенденциях его изменения.

Государственный доклад о положении детей в Российской Федерации представляется Правительством Российской Федерации палатам Федерального Собрания Российской Федерации. Порядок его разработки, распространения, в том числе опубликования, определяется Правительством Российской Федерации.

### **Глава IV. ГАРАНТИИ ИСПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО**

## ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА

Статья 23. Судебный порядок разрешения споров при исполнении настоящего Федерального закона

1. Родители (лица, их заменяющие), а также лица, осуществляющие мероприятия по образованию, воспитанию, развитию, охране здоровья, социальной защите и социальному обслуживанию ребенка, содействию его социальной адаптации, социальной реабилитации и (или) иные мероприятия с его участием, вправе обратиться в установленном законодательством Российской Федерации порядке в суд с иском о возмещении ребенку вреда, причиненного его здоровью, имуществу, а также морального вреда.

2. При рассмотрении в судах дел о защите прав и законных интересов ребенка государственная пошлина не взимается.

### Глава V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 24. Вступление в силу настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

2. Пункт 3 статьи 7, пункт 3 статьи 9, пункты 3, 4, 6, 7 статьи 13, пункт 3 статьи 15 и пункт 2 статьи 23 настоящего Федерального закона вступают в силу с 1 июля 1999 года.

3. Статья 8 настоящего Федерального закона вступает в силу с 1 января 2000 года.

Статья 25. Приведение нормативных правовых актов в соответствие с настоящим Федеральным законом

Президенту Российской Федерации и Правительству Российской Федерации привести свои нормативные правовые акты в соответствие с настоящим Федеральным законом.

Президент  
Российской Федерации  
Б.ЕЛЬЦИН

---

### 3. ПОЛНОМОЧИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ

Современное законодательство Российской Федерации до 2010 года предусматривало организацию отдыха и оздоровления детей на 3 уровнях: федеральном, региональном и муниципальном. Это зафиксировано в ФЗ от 24 июля 1998 года №124 «О гарантиях прав ребёнка в РФ» (с изменениями и дополнениями), ФЗ от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления РФ». Финансирование отдыха детей застрахованных граждан осуществлялось через Фонд социального страхования Российской Федерации.

В 2009 году произошли существенные изменения в этой сфере.

Принят Федеральный закон от 24 июля 2009 года №213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

В связи с принятием данного закона были внесены изменения и дополнения в отдельные Федеральные законы.

- 1) Бюджет ФСС РФ - средства на оплату путёвок на санаторно - курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей в бюджете Фонда с 1 января 2010 года предусматриваться не будет. ФЗ №213-ФЗ в рамках проводимого разграничения финансирования выплат «страхового» и «нестрахового» характера подпункт 14 пункта 2 статьи 8 ФЗ от 16 июля 1999 года №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» признаётся утратившим силу.
- 2) ФЗ от 6 октября 1999 года №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» - подпункт 24-3 дополнен следующим содержанием: организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (за исключением полномочий местного самоуправления по организации отдыха детей в каникулярное время),
- 3) ФЗ №124-ФЗ «О гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации», ФЗ №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления РФ» - пункт 2 статьи 5 дополнен словами: организация и обеспечение оздоровления и отдыха детей (за исключением полномочий местного самоуправления по организации отдыха детей в каникулярное время).

**Таким образом, полномочия по организации и обеспечению отдыха и оздоровления детей закреплены за субъектами Российской Федерации (кроме каникулярного отдыха детей).**

**В целях сохранения государственных гарантий на обеспечение отдыха и оздоровления детей закрепление указанных функций за субъектами Российской Федерации предусматривается за счёт увеличивающейся налоговой базы субъектов Российской Федерации в связи с изменениями налогового законодательства.**

## **ГЛАВА ВТОРАЯ. ТИПЫ ЛАГЕРЕЙ, НОРМАТИВНО – ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.**

В главе представлены компоненты отрасли организации отдыха и оздоровления детей – лагеря отдыха и оздоровления детей. Их классификация по организационно-правовым формам, по видам и времени деятельности.

### **1. Типы лагерей по организационно-правовым формам, времени действия, содержанию действия.**

#### **1.1. КЛАССИФИКАЦИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫМ ФОРМАМ**

##### **1. Некоммерческие организации.**

- 1) Некоммерческое партнёрство (НП)
- 2) Автономная некоммерческая организация (АНО)
- 3) Учреждение (У)
- 4) Автономное учреждение (АУ)

##### **2. Коммерческие организации:**

- 1) Общество ограниченной ответственности (ООО)
- 2) Открытое акционерное общество (ОАО)

- 3) Закрытое акционерное общество (ЗАО)
- 4) Индивидуальное предпринимательство (ИП)

### **3. Ведомственные**

- 1) Структурное подразделение предприятий, учреждений
- 2) С отдельным счётом

### **4. Муниципальные**

## **1.2. КЛАССИФИКАЦИЯ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Санаторные, санаторного типа
2. Дополнительного образования детей (центры)
3. Оборонно-спортивные
4. Туристические
5. Экологические
6. Религиозные
7. Профильные
8. Лагеря труда и отдыха

## **1.3. КЛАССИФИКАЦИЯ ПО ВРЕМЕНИ ДЕЙСТВИЯ**

1. Загородные стационарные круглогодичные
2. Загородные стационарные летние
3. Временные на базе санаториев, баз отдыха, учреждений образования.

---

## **2. Нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность ДОЛ**

### **1) Гражданский кодекс Российской Федерации (извлечения).**

Статья 48. Понятие юридического лица

1. Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету.

2. В связи с участием в образовании имущества юридического лица его учредители (участники) могут иметь обязательственные права в отношении этого юридического лица либо вещные права на его имущество.

К юридическим лицам, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, относятся хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы.

К юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют право собственности или иное вещное право, относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также учреждения.  
(в ред. Федеральных законов от 14.11.2002 N 161-ФЗ, от 03.11.2006 N 175-ФЗ)

3. К юридическим лицам, в отношении которых их учредители (участники) не имеют имущественных прав, относятся общественные и религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды, объединения юридических лиц (ассоциации и союзы).

... Статья 50. Коммерческие и некоммерческие организации

1. Юридическими лицами могут быть организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации).

2. Юридические лица, являющиеся коммерческими организациями, могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий.

3... Некоммерческие организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям.

4. Допускается создание объединений коммерческих и (или) некоммерческих организаций в форме ассоциаций и союзов.

Статья 56. Ответственность юридического лица

1. Юридические лица, кроме учреждений, отвечают по своим обязательствам всем принадлежащим им имуществом.

(в ред. Федерального закона от 03.11.2006 N 175-ФЗ)

....

3. Учредитель (участник) юридического лица или собственник его имущества не отвечают по обязательствам юридического лица, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам учредителя (участника) или собственника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом либо учредительными документами юридического лица.

Если несостоятельность (банкротство) юридического лица вызвана учредителями (участниками), собственником имущества юридического лица или другими лицами, которые имеют право давать обязательные для этого юридического лица указания либо иным образом имеют возможность определять его действия, на таких лиц в случае недостаточности имущества юридического лица может быть возложена субсидиарная ответственность по его обязательствам.

## § 2. Хозяйственные товарищества и общества

### 1. Общие положения

Статья 66. Основные положения о хозяйственных товариществах и обществах

1. Хозяйственными товариществами и обществами признаются коммерческие организации с разделенным на доли (вклады) учредителей (участников) уставным (складочным) капиталом. Имущество, созданное за счет вкладов учредителей (участников), а также произведенное и приобретенное хозяйственным товариществом или обществом в процессе его деятельности, принадлежит ему на праве собственности.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, хозяйственное общество может быть создано одним лицом, которое становится его единственным участником.

2. Хозяйственные товарищества могут создаваться в форме полного товарищества и товарищества на вере (коммандитного товарищества).

3. Хозяйственные общества могут создаваться в форме акционерного общества, общества с ограниченной или с дополнительной ответственностью.

4. Участниками полных товариществ и полными товарищами в товариществах на вере могут быть индивидуальные предприниматели и (или) коммерческие организации.

Участниками хозяйственных обществ и вкладчиками в товариществах на вере могут быть граждане и юридические лица.

Государственные органы и органы местного самоуправления не вправе выступать участниками хозяйственных обществ и вкладчиками в товариществах на вере, если иное не установлено законом.

Учреждения могут быть участниками хозяйственных обществ и вкладчиками в товариществах с разрешения собственника, если иное не установлено законом.

(в ред. Федерального закона от 03.11.2006 N 175-ФЗ)

...

5. Хозяйственные товарищества и общества могут быть учредителями (участниками) других хозяйственных товариществ и обществ, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами.

6. Вкладом в имущество хозяйственного товарищества или общества могут быть деньги, ценные бумаги, другие вещи или имущественные права либо иные права, имеющие денежную оценку.

Денежная оценка вклада участника хозяйственного общества производится по соглашению между учредителями (участниками) общества и в случаях, предусмотренных законом, подлежит независимой экспертной проверке.

7. Хозяйственные товарищества, а также общества с ограниченной и дополнительной ответственностью не вправе выпускать акции.

...

### 4. Общество с ограниченной ответственностью

Статья 87. Основные положения об обществе с ограниченной ответственностью

1. Обществом с ограниченной ответственностью признается общество, уставный капитал которого разделен на доли; участники общества с ограниченной ответственностью не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей.

Участники общества, не полностью оплатившие доли, несут солидарную ответственность по обязательствам общества в пределах стоимости неоплаченной части доли каждого из участников.  
(п. 1 в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 312-ФЗ)

...

3. Правовое положение общества с ограниченной ответственностью и права и обязанности его участников определяются настоящим Кодексом и законом об обществах с ограниченной ответственностью.

...

#### 5. Общество с дополнительной ответственностью

##### Статья 95. Основные положения об обществах с дополнительной ответственностью

1. Обществом с дополнительной ответственностью признается общество, уставный капитал которого разделен на доли; участники такого общества солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их долей, определенном уставом общества. При банкротстве одного из участников его ответственность по обязательствам общества распределяется между остальными участниками пропорционально их вкладам, если иной порядок распределения ответственности не предусмотрен учредительными документами общества.  
(в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 312-ФЗ)

...

3. К обществу с дополнительной ответственностью применяются правила настоящего Кодекса об обществе с ограниченной ответственностью и закона об обществах с ограниченной ответственностью постольку, поскольку иное не предусмотрено настоящей статьёй.  
(в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 312-ФЗ)

...

#### 6. Акционерное общество

##### Статья 96. Основные положения об акционерном обществе

1. Акционерным обществом признается общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций; участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Акционеры, не полностью оплатившие акции, несут солидарную ответственность по обязательствам акционерного общества в пределах неоплаченной части стоимости принадлежащих им акций.

...

3. Правовое положение акционерного общества и права и обязанности акционеров определяются в соответствии с настоящим Кодексом и законом об акционерных обществах.

Особенности правового положения акционерных обществ, созданных путем приватизации государственных и муниципальных предприятий, определяются также законами и иными правовыми актами о приватизации этих предприятий.

...

##### Статья 97. Открытые и закрытые акционерные общества

1. Акционерное общество, участники которого могут отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров, признается открытым акционерным обществом. Такое акционерное общество вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции и их свободную продажу на условиях, устанавливаемых законом и иными правовыми актами.

Открытое акционерное общество обязано ежегодно публиковать для всеобщего сведения годовой отчет, бухгалтерский баланс, счет прибылей и убытков.

2. Акционерное общество, акции которого распределяются только среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц, признается закрытым акционерным обществом. Такое общество не вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции либо иным образом предлагать их для приобретения неограниченному кругу лиц.

...

#### § 4. Государственные и муниципальные унитарные предприятия

##### Статья 113. Унитарное предприятие

1. Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия.

...

В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

2. Имущество государственного или муниципального унитарного предприятия находится соответственно в государственной или муниципальной собственности и принадлежит такому предприятию на праве хозяйственного ведения или оперативного управления.

...

5. Унитарное предприятие отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Унитарное предприятие не несет ответственности по обязательствам собственника его имущества.

6. Правовое положение государственных и муниципальных унитарных предприятий определяется настоящим Кодексом и законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях.

Статья 114. Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения

1. Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения, создается по решению уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления.

2. Учредительным документом предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, является его устав, утверждаемый уполномоченным на то государственным органом или органом местного самоуправления.

...

5. Если по окончании финансового года стоимость чистых активов предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, окажется меньше размера уставного фонда, орган, уполномоченный создавать такие предприятия, обязан произвести в установленном порядке уменьшение уставного фонда. Если стоимость чистых активов становится меньше размера, определенного законом, предприятие может быть ликвидировано по решению суда.

...

7. Собственник имущества предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, не отвечает по обязательствам предприятия, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 статьи 56 настоящего Кодекса. Это правило также применяется к ответственности предприятия, учредившего дочернее предприятие, по обязательствам последнего.

Статья 115. Унитарное предприятие, основанное на праве оперативного управления

(в ред. Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ)

1. В случаях и в порядке, которые предусмотрены законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях, на базе государственного или муниципального имущества может быть создано унитарное предприятие на праве оперативного управления (казенное предприятие).

2. Учредительным документом казенного предприятия является его устав, утверждаемый уполномоченным на то государственным органом или органом местного самоуправления.

...

4. Права казенного предприятия на закрепленное за ним имущество определяются в соответствии со статьями 296 и 297 настоящего Кодекса и законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях.

5. Собственник имущества казенного предприятия несет субсидиарную ответственность по обязательствам такого предприятия при недостаточности его имущества.

...

## § 5. Некоммерческие организации

Статья 117. Общественные и религиозные организации (объединения)

1. Общественными и религиозными организациями (объединениями) признаются добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей.

Общественные и религиозные организации являются некоммерческими организациями. Они вправе осуществлять предпринимательскую деятельность лишь для достижения целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям.

2. Участники (члены) общественных и религиозных организаций не сохраняют прав на переданное ими этим организациям в собственность имущество, в том числе на членские взносы. Они не отвечают по обязательствам общественных и религиозных организаций, в которых участвуют в качестве их членов, а указанные организации не отвечают по обязательствам своих членов.

...

Статья 120. Учреждения

1. Учреждением признается некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера.

Права учреждения на имущество, закрепленное за ним собственником, а также на имущество, приобретенное учреждением, определяются в соответствии со статьей 296 настоящего Кодекса.

(п. 1 в ред. Федерального закона от 03.11.2006 N 175-ФЗ)

2. Учреждение может быть создано гражданином или юридическим лицом (частное учреждение) либо соответственно Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием (государственное или муниципальное учреждение).

Государственное или муниципальное учреждение может быть бюджетным или автономным учреждением.

Частные и бюджетные учреждения полностью или частично финансируются собственником их имущества. Порядок финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений определяется законом.

Частное или бюджетное учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности указанных денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам такого учреждения несет собственник его имущества.

Автономное учреждение отвечает по своим обязательствам всем закрепленным за ним имуществом, за исключением недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением собственником этого имущества или приобретенных автономным учреждением за счет выделенных таким собственником средств. Собственник имущества автономного учреждения не несет ответственность по обязательствам автономного учреждения.

(п. 2 в ред. Федерального закона от 03.11.2006 N 175-ФЗ)

3. Особенности правового положения отдельных видов государственных и иных учреждений определяются законом и иными правовыми актами.

Статья 121. Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы)

1. Коммерческие организации в целях координации их предпринимательской деятельности, а также представления и защиты общих имущественных интересов могут по договору между собой создавать объединения в форме ассоциаций или союзов, являющихся некоммерческими организациями.

Если по решению участников на ассоциацию (союз) возлагается ведение предпринимательской деятельности, такая ассоциация (союз) преобразуется в хозяйственное общество или товарищество в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, либо может создать для осуществления предпринимательской деятельности хозяйственное общество или участвовать в таком обществе.

2. Общественные и иные некоммерческие организации, в том числе учреждения, могут добровольно объединяться в ассоциации (союзы) этих организаций.

Ассоциация (союз) некоммерческих организаций является некоммерческой организацией.

3. Члены ассоциации (союза) сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица.

4. Ассоциация (союз) не отвечает по обязательствам своих членов. Члены ассоциации (союза) несут субсидиарную ответственность по ее обязательствам в размере и в порядке, предусмотренных учредительными документами ассоциации.

...

Статья 124. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования - субъекты гражданского права

1. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации: республики, края, области, города федерального значения, автономная область, автономные округа, а также городские, сельские поселения и другие муниципальные образования выступают в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, на равных началах с иными участниками этих отношений - гражданами и юридическими лицами.

2. К субъектам гражданского права, указанным в пункте 1 настоящей статьи, применяются нормы, определяющие участие юридических лиц в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, если иное не вытекает из закона или особенностей данных субъектов.

...

Статья 132. Предприятие

1. Предприятием как объектом прав признается имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности.

Предприятие в целом как имущественный комплекс признается недвижимостью.

2. Предприятие в целом или его часть могут быть объектом купли-продажи, залога, аренды и других сделок, связанных с установлением, изменением и прекращением вещных прав.

В состав предприятия как имущественного комплекса входят все виды имущества, предназначенные для его деятельности, включая земельные участки, здания, сооружения, оборудование, инвентарь, сырье, продукцию, права требования, долги, а также права на обозначения, индивидуализирующие предприятие, его продукцию, работы и услуги (коммерческое обозначение, товарные знаки, знаки обслуживания), и другие исключительные права, если иное не предусмотрено законом или договором.

(в ред. Федерального закона от 18.12.2006 N 231-ФЗ)

...

---

## **2) Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»**

Принят

(в ред. Федеральных законов от 26.11.1998 N 174-ФЗ,  
от 08.07.1999 N 140-ФЗ, от 21.03.2002 N 31-ФЗ,  
от 28.12.2002 N 185-ФЗ, от 23.12.2003 N 179-ФЗ,  
от 10.01.2006 N 18-ФЗ, от 02.02.2006 N 19-ФЗ)

## Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Статья 1. Предмет регулирования и область действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон определяет правовое положение, порядок создания, деятельности, реорганизации и ликвидации некоммерческих организаций как юридических лиц, формирования и использования имущества некоммерческих организаций, права и обязанности их учредителей (участников), основы управления некоммерческими организациями и возможные формы их поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления.
  2. Настоящий Федеральный закон применяется по отношению ко всем некоммерческим организациям, созданным или создаваемым на территории Российской Федерации, постольку, поскольку иное не установлено настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.
    - 2.1. Настоящий Федеральный закон определяет порядок создания и деятельности на территории Российской Федерации структурных подразделений иностранных некоммерческих неправительственных организаций.  
(п. 2.1 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)
    - 2.2. Положения настоящего Федерального закона, определяющие порядок создания и деятельности на территории Российской Федерации структурных подразделений иностранных некоммерческих неправительственных организаций, применяются к структурным подразделениям международных организаций (объединений) в части, не противоречащей международным договорам Российской Федерации.  
(п. 2.2 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)
  3. Настоящий Федеральный закон не распространяется на потребительские кооперативы. Деятельность потребительских кооперативов регулируется нормами Гражданского кодекса Российской Федерации, законами о потребительских кооперативах, иными законами и правовыми актами.
- 

КонсультантПлюс: примечание.

Правовое положение потребительских обществ и их союзов регулируется Законом РФ от 19.06.1992 N 3085-1 "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации".

---

4. Действие статей 13 - 19, 21 - 23, 28 - 30 настоящего Федерального закона не распространяется на религиозные организации.  
(п. 4 введен Федеральным законом от 26.11.1998 N 174-ФЗ)
5. Действие настоящего Федерального закона не распространяется на органы государственной власти, иные государственные органы, органы местного самоуправления, а также на государственные и муниципальные учреждения, если иное не установлено федеральным законом.  
(п. 5 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

### Статья 2. Некоммерческая организация

1. Некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками.
2. Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.
3. Некоммерческие организации могут создаваться в форме общественных или религиозных организаций (объединений), некоммерческих партнерств, учреждений, автономных некоммерческих организаций, социальных, благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов, а также в других формах, предусмотренных федеральными законами.
4. Под иностранной некоммерческой неправительственной организацией в настоящем Федеральном законе понимается организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками, созданная за пределами территории Российской Федерации в соответствии с законодательством иностранного государства, учредителями (участниками) которой не являются государственные органы.

(п. 4 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

5. Иностранная некоммерческая неправительственная организация осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации через свои структурные подразделения - отделения, филиалы и представительства.

Структурное подразделение - отделение иностранной некоммерческой неправительственной организации признается формой некоммерческой организации и подлежит государственной регистрации в порядке, предусмотренном статьей 13.1 настоящего Федерального закона.

Структурные подразделения - филиалы и представительства иностранных некоммерческих неправительственных организаций приобретают правоспособность на территории Российской Федерации со дня внесения в реестр филиалов и представительств международных организаций и иностранных некоммерческих неправительственных организаций сведений о соответствующем структурном подразделении в порядке, предусмотренном статьей 13.2 настоящего Федерального закона.

(п. 5 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

### Статья 3. Правовое положение некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация считается созданной как юридическое лицо с момента ее государственной регистрации в установленном законом порядке, имеет в собственности или в оперативном управлении обособленное имущество, отвечает (за исключением учреждений) по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Некоммерческая организация должна иметь самостоятельный баланс или смету.

2. Некоммерческая организация создается без ограничения срока деятельности, если иное не установлено учредительными документами некоммерческой организации.

3. Некоммерческая организация вправе в установленном порядке открывать счета в банках на территории Российской Федерации и за пределами ее территории.

4. Некоммерческая организация имеет печать с полным наименованием этой некоммерческой организации на русском языке.

Некоммерческая организация вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием, а также зарегистрированную в установленном порядке эмблему.

### Статья 4. Наименование и место нахождения некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация имеет наименование, содержащее указание на ее организационно-правовую форму и характер деятельности.

Некоммерческая организация, наименование которой зарегистрировано в установленном порядке, имеет исключительное право его использования.

2. Место нахождения некоммерческой организации определяется местом ее государственной регистрации.

(в ред. Федерального закона от 21.03.2002 N 31-ФЗ)

3. Наименование и место нахождения некоммерческой организации указываются в ее учредительных документах.

### Статья 5. Филиалы и представительства некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация может создавать филиалы и открывать представительства на территории Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Филиалом некоммерческой организации является ее обособленное подразделение, расположенное вне места нахождения некоммерческой организации и осуществляющее все ее функции или часть их, в том числе функции представительства.

3. Представительством некоммерческой организации является обособленное подразделение, которое расположено вне места нахождения некоммерческой организации, представляет интересы некоммерческой организации и осуществляет их защиту.

4. Филиал и представительство некоммерческой организации не являются юридическими лицами, наделяются имуществом создавшей их некоммерческой организации и действуют на основании утвержденного ею положения. Имущество филиала или представительства учитывается на отдельном балансе и на балансе создавшей их некоммерческой организации.

Руководители филиала и представительства назначаются некоммерческой организацией и действуют на основании доверенности, выданной некоммерческой организацией.

5. Филиал и представительство осуществляют деятельность от имени создавшей их некоммерческой организации. Ответственность за деятельность своих филиала и представительства несет создавшая их некоммерческая организация.

## Глава II. ФОРМЫ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

## Статья 6. Общественные и религиозные организации (объединения)

1. Общественными и религиозными организациями (объединениями) признаются добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей.

Общественные и религиозные организации (объединения) вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям, для достижения которых они созданы.

2. Участники (члены) общественных и религиозных организаций (объединений) не сохраняют прав на переданное ими этим организациям в собственность имущество, в том числе на членские взносы. Участники (члены) общественных и религиозных организаций (объединений) не отвечают по обязательствам указанных организаций (объединений), а указанные организации (объединения) не отвечают по обязательствам своих членов.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Правовое положение общественных объединений регулируется Федеральным законом от 19.05.1995 N 82-ФЗ.

3. Особенности правового положения общественных организаций (объединений) определяются иными федеральными законами.

(в ред. Федерального закона от 26.11.1998 N 174-ФЗ)

4. Особенности правового положения, создания, реорганизации и ликвидации религиозных организаций, управления религиозными организациями определяются федеральным законом о религиозных объединениях.

(п. 4 в ред. Федерального закона от 26.11.1998 N 174-ФЗ)

## Статья 7. Фонды

1. Для целей настоящего Федерального закона фондом признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов и преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели.

Имущество, переданное фонду его учредителями (учредителем), является собственностью фонда. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими фонда, а фонд не отвечает по обязательствам своих учредителей.

2. Фонд использует имущество для целей, определенных уставом фонда. Фонд вправе заниматься предпринимательской деятельностью, соответствующей этим целям и необходимой для достижения общественно полезных целей, ради которых фонд создан. Для осуществления предпринимательской деятельности фонды вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них.

Фонд обязан ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества.

3. Попечительский совет фонда является органом фонда и осуществляет надзор за деятельностью фонда, принятием другими органами фонда решений и обеспечением их исполнения, использованием средств фонда, соблюдением фондом законодательства.

Попечительский совет фонда осуществляет свою деятельность на общественных началах.

Порядок формирования и деятельности попечительского совета фонда определяется уставом фонда, утвержденным его учредителями.

### Статья 7.1. Государственная корпорация

(введена Федеральным законом от 08.07.1999 N 140-ФЗ)

1. Государственной корпорацией признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная Российской Федерацией на основе имущественного взноса и созданная для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций. Государственная корпорация создается на основании федерального закона.

Имущество, переданное государственной корпорации Российской Федерацией, является собственностью государственной корпорации.

Государственная корпорация не отвечает по обязательствам Российской Федерации, а Российская Федерация не отвечает по обязательствам государственной корпорации, если законом, предусматривающим создание государственной корпорации, не предусмотрено иное.

2. Государственная корпорация использует имущество для целей, определенных законом, предусматривающим создание государственной корпорации. Государственная корпорация может осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых она создана, и соответствующую этим целям.

Государственная корпорация обязана ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества в соответствии с законом, предусматривающим создание государственной корпорации.

3. Особенности правового положения государственной корпорации устанавливаются законом, предусматривающим создание государственной корпорации. Для создания государственной корпорации не требуется учредительных документов, предусмотренных статьей 52 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В законе, предусматривающем создание государственной корпорации, должны определяться наименование государственной корпорации, цели ее деятельности, место ее нахождения, порядок управления ее деятельностью (в том числе органы управления государственной корпорации и порядок их формирования, порядок назначения должностных лиц государственной корпорации и их освобождения), порядок реорганизации и ликвидации государственной корпорации и порядок использования имущества государственной корпорации в случае ее ликвидации.

4. Положения настоящего Федерального закона применяются к государственным корпорациям, если иное не предусмотрено настоящей статьей или законом, предусматривающим создание государственной корпорации.

## Статья 8. Некоммерческие партнерства

1. Некоммерческим партнерством признается основанная на членстве некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами для содействия ее членам в осуществлении деятельности, направленной на достижение целей, предусмотренных пунктом 2 статьи 2 настоящего Федерального закона.

Имущество, переданное некоммерческому партнерству его членами, является собственностью партнерства. Члены некоммерческого партнерства не отвечают по его обязательствам, а некоммерческое партнерство не отвечает по обязательствам своих членов.

2. Некоммерческое партнерство вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям, для достижения которых оно создано.

3. Члены некоммерческого партнерства вправе:

участвовать в управлении делами некоммерческого партнерства;

получать информацию о деятельности некоммерческого партнерства в установленном учредительными документами порядке;

по своему усмотрению выходить из некоммерческого партнерства;

если иное не установлено федеральным законом или учредительными документами некоммерческого партнерства, получать при выходе из некоммерческого партнерства часть его имущества или стоимость этого имущества в пределах стоимости имущества, переданного членами некоммерческого партнерства в его собственность, за исключением членских взносов, в порядке, предусмотренном учредительными документами некоммерческого партнерства;

получать в случае ликвидации некоммерческого партнерства часть его имущества, оставшегося после расчетов с кредиторами, либо стоимость этого имущества в пределах стоимости имущества, переданного членами некоммерческого партнерства в его собственность, если иное не предусмотрено федеральным законом или учредительными документами некоммерческого партнерства.

4. Член некоммерческого партнерства может быть исключен из него по решению остающихся членов в случаях и в порядке, которые предусмотрены учредительными документами некоммерческого партнерства.

Член некоммерческого партнерства, исключенный из него, имеет право на получение части имущества некоммерческого партнерства или стоимости этого имущества в соответствии с абзацем пятым пункта 3 настоящей статьи.

5. Члены некоммерческого партнерства могут иметь и другие права, предусмотренные его учредительными документами и не противоречащие законодательству.

## Статья 9. Учреждения

1. Учреждением признается некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая полностью или частично этим собственником.

Имущество учреждения закрепляется за ним на праве оперативного управления в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.

Права учреждения на закрепленное за ним имущество определяются в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.

2. Учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При их недостаточности субсидиарную ответственность по обязательствам учреждения несет его собственник.

3. Особенности правового положения отдельных видов государственных и иных учреждений определяются законом и иными правовыми актами.

## Статья 10. Автономная некоммерческая организация

1. Автономной некоммерческой организацией признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов в целях предоставления услуг в области образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных услуг.

Имущество, переданное автономной некоммерческой организации ее учредителями (учредителем), является собственностью автономной некоммерческой организации. Учредители автономной некоммерческой организации не сохраняют прав на имущество, переданное ими в собственность этой организации. Учредители не отвечают по обязательствам созданной ими автономной некоммерческой организации, а она не отвечает по обязательствам своих учредителей.

2. Автономная некоммерческая организация вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям, для достижения которых создана указанная организация.

3. Надзор за деятельностью автономной некоммерческой организации осуществляют ее учредители в порядке, предусмотренном ее учредительными документами.

4. Учредители автономной некоммерческой организации могут пользоваться ее услугами только на равных условиях с другими лицами.

#### Статья 11. Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы)

1. Коммерческие организации в целях координации их предпринимательской деятельности, а также представления и защиты общих имущественных интересов могут по договору между собой создавать объединения в форме ассоциаций или союзов, являющихся некоммерческими организациями.

Если по решению участников на ассоциацию (союз) возлагается ведение предпринимательской деятельности, такая ассоциация (союз) преобразуется в хозяйственное общество или товарищество в порядке, предусмотренном Гражданским кодексом Российской Федерации, либо может создать для осуществления предпринимательской деятельности хозяйственное общество или участвовать в таком обществе.

2. Некоммерческие организации могут добровольно объединяться в ассоциации (союзы) некоммерческих организаций.

Ассоциация (союз) некоммерческих организаций является некоммерческой организацией.

3. Члены ассоциации (союза) сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица.

4. Ассоциация (союз) не отвечает по обязательствам своих членов. Члены ассоциации (союза) несут субсидиарную ответственность по обязательствам этой ассоциации (союза) в размере и в порядке, предусмотренных ее учредительными документами.

5. Наименование ассоциации (союза) должно содержать указание на основной предмет деятельности членов этой ассоциации (союза) с включением слов "ассоциация" или "союз".

#### Статья 12. Права и обязанности членов ассоциаций и союзов

1. Члены ассоциации (союза) вправе безвозмездно пользоваться ее услугами.

2. Член ассоциации (союза) вправе по своему усмотрению выйти из ассоциации (союза) по окончании финансового года. В этом случае член ассоциации (союза) несет субсидиарную ответственность по ее обязательствам пропорционально своему взносу в течение двух лет с момента выхода.

Член ассоциации (союза) может быть исключен из нее по решению остающихся членов в случаях и в порядке, которые установлены учредительными документами ассоциации (союза). В отношении ответственности исключенного члена ассоциации (союза) применяются правила, относящиеся к выходу из ассоциации (союза).

3. С согласия членов ассоциации (союза) в нее может войти новый член. Вступление в ассоциацию (союз) нового члена может быть обусловлено его субсидиарной ответственностью по обязательствам ассоциации (союза), возникшим до его вступления.

### **Глава III. СОЗДАНИЕ, РЕОРГАНИЗАЦИЯ И ЛИКВИДАЦИЯ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

#### Статья 13. Создание некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация может быть создана в результате ее учреждения, а также в результате реорганизации существующей некоммерческой организации.

2. Создание некоммерческой организации в результате ее учреждения осуществляется по решению учредителей (учредителя).

#### Статья 13.1. Государственная регистрация некоммерческих организаций

(введена Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

1. Некоммерческая организация подлежит государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 года N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" (далее - Федеральный закон "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей") с учетом установленного настоящим Федеральным законом порядка государственной регистрации некоммерческих организаций.

2. Решение о государственной регистрации (об отказе в государственной регистрации) некоммерческой организации принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в сфере регистрации некоммерческих организаций (далее - уполномоченный орган), или его территориальным органом.

3. Внесение в единый государственный реестр юридических лиц сведений о создании, реорганизации и ликвидации некоммерческих организаций, а также иных предусмотренных федеральными законами сведений осуществляется уполномоченным в соответствии со статьей 2 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" федеральным органом исполнительной власти (далее - регистрирующий орган) на основании принимаемого уполномоченным органом или его территориальным органом решения о государственной регистрации. Формы документов, необходимых для соответствующей государственной регистрации, определяются Правительством Российской Федерации.

4. Документы, необходимые для государственной регистрации некоммерческой организации, представляются в уполномоченный орган или его территориальный орган не позднее чем через три месяца со дня принятия решения о создании такой организации.

5. Для государственной регистрации некоммерческой организации при ее создании в уполномоченный орган или его территориальный орган представляются следующие документы:

1) заявление, подписанное уполномоченным лицом (далее - заявитель), с указанием его фамилии, имени, отчества, места жительства и контактных телефонов;

2) учредительные документы некоммерческой организации в трех экземплярах;

3) решение о создании некоммерческой организации и об утверждении ее учредительных документов с указанием состава избранных (назначенных) органов в двух экземплярах;

4) сведения об учредителях в двух экземплярах;

5) документ об уплате государственной пошлины;

6) сведения об адресе (о месте нахождения) постоянно действующего органа некоммерческой организации, по которому осуществляется связь с некоммерческой организацией;

7) при использовании в наименовании некоммерческой организации личного имени гражданина, символики, защищенной законодательством Российской Федерации об охране интеллектуальной собственности или авторских прав, а также полного наименования иного юридического лица как части собственного наименования - документы, подтверждающие правомочия на их использование;

8) выписка из реестра иностранных юридических лиц соответствующей страны происхождения или иной равный по юридической силе документ, подтверждающий юридический статус учредителя - иностранного лица.

6. Решение о государственной регистрации отделения иностранной некоммерческой неправительственной организации принимается уполномоченным органом. Указанное решение принимается на основании документов, представленных в соответствии с пунктом 5 настоящей статьи и заверенных уполномоченным органом иностранной некоммерческой неправительственной организации, а также на основании копий учредительных документов, свидетельства о регистрации или иных правоустанавливающих документов иностранной некоммерческой неправительственной организации.

7. Документы иностранных организаций должны быть представлены на государственном (официальном) языке соответствующего иностранного государства с переводом на русский язык и надлежащим образом удостоверены.

8. Уполномоченный орган или его территориальный орган при отсутствии установленных статьей 23.1 настоящего Федерального закона оснований для отказа в государственной регистрации некоммерческой организации не позднее чем через четырнадцать рабочих дней со дня получения необходимых документов принимает решение о государственной регистрации некоммерческой организации и направляет в регистрирующий орган сведения и документы, необходимые для осуществления регистрирующим органом функций по ведению единого государственного реестра юридических лиц. На основании указанного решения и представленных уполномоченным органом или его территориальным органом сведений и документов регистрирующий орган в срок не более чем пять рабочих дней со дня получения этих сведений и документов вносит в единый государственный реестр юридических лиц соответствующую запись и не позднее рабочего дня, следующего за днем внесения такой записи, сообщает об этом в орган, принявший решение о государственной регистрации некоммерческой организации. Орган, принявший решение о государственной регистрации некоммерческой организации, не позднее трех рабочих дней со дня получения от регистрирующего органа информации о внесении в единый государственный реестр юридических лиц записи о некоммерческой организации выдает заявителю свидетельство о государственной регистрации.

9. За государственную регистрацию некоммерческой организации взимается государственная пошлина в порядке и размерах, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

Статья 13.2. Уведомление о создании на территории Российской Федерации филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации

(введена Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

1. Иностранная некоммерческая неправительственная организация в течение трех месяцев со дня принятия решения о создании на территории Российской Федерации филиала или представительства уведомляет об этом уполномоченный орган.

2. Уведомление о создании на территории Российской Федерации филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации (далее также - уведомление) заверяется уполномоченным органом иностранной некоммерческой неправительственной организации и содержит сведения об учредителях и адресе (о месте нахождения) постоянно действующего руководящего органа. Форма уведомления устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере юстиции.

3. К уведомлению прилагаются следующие документы:

- 1) учредительные документы иностранной некоммерческой неправительственной организации;
- 2) решение руководящего органа иностранной некоммерческой неправительственной организации о создании филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации;
- 3) положение о филиале или представительстве иностранной некоммерческой неправительственной организации;
- 4) решение о назначении руководителя филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации;
- 5) документ с изложением целей и задач создания филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации.

4. Уведомление и прилагаемые к нему документы должны быть представлены на государственном (официальном) языке соответствующего иностранного государства с переводом на русский язык и надлежащим образом удостоверены.

5. Сведения, содержащиеся в уведомлении и прилагаемых к нему документах, составляют реестр филиалов и представительств международных организаций и иностранных некоммерческих неправительственных организаций (далее также - реестр), ведение которого осуществляется уполномоченным органом.

6. Уполномоченный орган не позднее тридцати дней со дня получения уведомления выдает руководителю соответствующего филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации выписку из реестра, форма которой устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере юстиции.

7. Иностранной некоммерческой неправительственной организации может быть отказано во внесении в реестр сведений о филиале или представительстве по следующим основаниям:

- 1) если сведения и документы, предусмотренные настоящей статьей, представлены не полностью либо данные документы оформлены в ненадлежащем порядке;
- 2) если установлено, что в представленных учредительных документах иностранной некоммерческой неправительственной организации содержится недостоверная информация;
- 3) если цели и задачи создания филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации противоречат Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации;
- 4) если цели и задачи создания филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации создают угрозу суверенитету, политической независимости, территориальной неприкосновенности, национальному единству и самобытности, культурному наследию и национальным интересам Российской Федерации;
- 5) если ранее внесенные в реестр филиал или представительство иностранной некоммерческой неправительственной организации были исключены из реестра в связи с грубым нарушением Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации.

8. В случае отказа во внесении в реестр сведений о филиале или представительстве иностранной некоммерческой неправительственной организации по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 3, 5 пункта 7 настоящей статьи, заявителю сообщается об этом в письменной форме с указанием конкретных положений Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации, нарушение которых повлекло за собой данный отказ, а в случае отказа во внесении в реестр сведений о филиале или представительстве иностранной некоммерческой неправительственной организации по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 7 настоящей статьи, заявителю сообщаются мотивы отказа.

9. Отказ во внесении в реестр сведений о филиале или представительстве иностранной некоммерческой неправительственной организации может быть обжалован в вышестоящий орган или в суд.

10. Отказ во внесении в реестр сведений о филиале или представительстве иностранной некоммерческой неправительственной организации не является препятствием для повторной подачи уведомления при условии устранения оснований, вызвавших отказ.

11. Правоспособность филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации на территории Российской Федерации возникает со дня внесения в реестр сведений о соответствующем структурном подразделении иностранной некоммерческой неправительственной организации.

12. Не позднее двадцати дней со дня внесения в реестр сведений о соответствующем структурном подразделении иностранной некоммерческой неправительственной организации руководитель данного структурного подразделения обязан уведомить уполномоченный орган об адресе (о месте нахождения) филиала или представительства и о контактных телефонах.

13. Уведомления об изменении сведений, содержащихся в уведомлении о создании на территории Российской Федерации филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации и в прилагаемых к уведомлению документах, а также об изменении указанных в пункте 12 настоящей статьи сведений подаются в порядке, предусмотренном настоящей статьёй.

#### Статья 14. Учредительные документы некоммерческой организации

1. Учредительными документами некоммерческих организаций являются:

устав, утвержденный учредителями (участниками), для общественной организации (объединения), фонда, некоммерческого партнерства и автономной некоммерческой организации;

(в ред. Федерального закона от 26.11.1998 N 174-ФЗ)

учредительный договор, заключенный их членами, и устав, утвержденный ими, для ассоциации или союза;

решение собственника о создании учреждения и устав, утвержденный собственником, для учреждения.

Учредители (участники) некоммерческих партнерств, а также автономных некоммерческих организаций вправе заключить учредительный договор.

В случаях, предусмотренных законом, некоммерческая организация может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

2. Требования учредительных документов некоммерческой организации обязательны для исполнения самой некоммерческой организацией, ее учредителями (участниками).

3. В учредительных документах некоммерческой организации должны определяться наименование некоммерческой организации, содержащее указание на характер ее деятельности и организационно-правовую форму, место нахождения некоммерческой организации, порядок управления деятельностью, предмет и цели деятельности, сведения о филиалах и представительствах, права и обязанности членов, условия и порядок приема в члены некоммерческой организации и выхода из нее (в случае, если некоммерческая организация имеет членство), источники формирования имущества некоммерческой организации, порядок внесения изменений в учредительные документы некоммерческой организации, порядок использования имущества в случае ликвидации некоммерческой организации и иные положения, предусмотренные настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

В учредительном договоре учредители обязуются создать некоммерческую организацию, определяют порядок совместной деятельности по созданию некоммерческой организации, условия передачи ей своего имущества и участия в ее деятельности, условия и порядок выхода учредителей (участников) из ее состава.

Устав фонда также должен содержать наименование фонда, включающее слово "фонд", сведения о цели фонда; указания об органах фонда, в том числе о попечительском совете, и о порядке их формирования, о порядке назначения должностных лиц фонда и их освобождения, о месте нахождения фонда, о судьбе имущества фонда в случае его ликвидации.

Учредительные документы ассоциации (союза), некоммерческого партнерства также должны содержать условия о составе и компетенции их органов управления, порядке принятия ими решений, в том числе по вопросам, решения по которым принимаются единогласно или квалифицированным большинством голосов, и о порядке распределения имущества, остающегося после ликвидации ассоциации (союза), некоммерческого партнерства.

Учредительные документы некоммерческой организации могут содержать и иные не противоречащие законодательству положения.

4. Изменения в устав некоммерческой организации вносятся по решению ее высшего органа управления, за исключением устава фонда, который может быть изменен органами фонда, если уставом фонда предусмотрена возможность изменения этого устава в таком порядке.

Если сохранение устава фонда в неизменном виде влечет за собой последствия, которые невозможно предвидеть при учреждении фонда, а возможность изменения его устава не предусмотрена либо устав не изменяется уполномоченными лицами, право внесения изменений в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации принадлежит суду по заявлению органов фонда или органа, уполномоченного осуществлять надзор за деятельностью фонда.

#### Статья 15. Учредители некоммерческой организации

1. Учредителями некоммерческой организации в зависимости от ее организационно-правовых форм могут выступать полностью дееспособные граждане и (или) юридические лица.

(в ред. Федерального закона от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

1.1. Иностранцы граждане и лица без гражданства, законно находящиеся в Российской Федерации, могут быть учредителями (участниками, членами) некоммерческих организаций, за исключением случаев, установленных международными договорами Российской Федерации или федеральными законами.

(п. 1.1 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

1.2. Не может быть учредителем (участником, членом) некоммерческой организации:

1) иностранный гражданин или лицо без гражданства, в отношении которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке принято решение о нежелательности их пребывания (проживания) в Российской Федерации;

2) лицо, включенное в перечень в соответствии с пунктом 2 статьи 6 Федерального закона от 7 августа 2001 года N 115-ФЗ "О противодействии легализации (отмыванию) денежных средств, полученных преступным путем, и финансированию терроризма";

3) общественное объединение или религиозная организация, деятельность которых приостановлена в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 25 июля 2002 года N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности";

4) лицо, в отношении которого вступившим в законную силу решением суда установлено, что в его действиях содержатся признаки экстремистской деятельности.

(п. 1.2 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

2. Число учредителей некоммерческой организации не ограничено, если иное не установлено федеральным законом.

Некоммерческая организация может быть учреждена одним лицом, за исключением случаев учреждения некоммерческих партнерств, ассоциаций (союзов) и иных случаев, предусмотренных федеральным законом.

#### Статья 16. Реорганизация некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация может быть реорганизована в порядке, предусмотренном Гражданским кодексом Российской Федерации, настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

2. Реорганизация некоммерческой организации может быть осуществлена в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

3. Некоммерческая организация считается реорганизованной, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникшей организации (организаций).

При реорганизации некоммерческой организации в форме присоединения к ней другой организации первая из них считается реорганизованной с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенной организации.

4. Государственная регистрация вновь возникшей в результате реорганизации организации (организаций) и внесение в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности реорганизованной организации (организаций) осуществляются в порядке, установленном федеральными законами.

(в ред. Федерального закона от 21.03.2002 N 31-ФЗ)

#### Статья 17. Преобразование некоммерческой организации

1. Некоммерческое партнерство вправе преобразоваться в фонд или автономную некоммерческую организацию, а также в хозяйственное общество в случаях и порядке, которые установлены федеральным законом.

(в ред. Федеральных законов от 26.11.1998 N 174-ФЗ, от 28.12.2002 N 185-ФЗ, от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

2. Учреждение может быть преобразовано в фонд, автономную некоммерческую организацию, хозяйственное общество. Преобразование государственных или муниципальных учреждений в некоммерческие организации иных форм или хозяйственное общество допускается в случаях и в порядке, которые установлены законом.

3. Автономная некоммерческая организация вправе преобразоваться в фонд.

(в ред. Федеральных законов от 26.11.1998 N 174-ФЗ, от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

4. Ассоциация или союз вправе преобразоваться в фонд, автономную некоммерческую организацию, хозяйственное общество или товарищество.

5. Решение о преобразовании некоммерческого партнерства принимается учредителями единогласно, ассоциации (союза) - всеми членами, заключившими договор о ее создании.

Решение о преобразовании учреждения принимается его собственником.

Решение о преобразовании автономной некоммерческой организации принимается ее высшим органом управления в соответствии с настоящим Федеральным законом в порядке, предусмотренном уставом автономной некоммерческой организации.

6. При преобразовании некоммерческой организации к вновь возникшей организации переходят права и обязанности реорганизованной некоммерческой организации в соответствии с передаточным актом.

#### Статья 18. Ликвидация некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация может быть ликвидирована на основании и в порядке, которые предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации, настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

1.1. Заявление в суд о ликвидации некоммерческой организации вносится прокурором соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, предусмотренном Федеральным законом "О прокуратуре Российской Федерации" (в редакции Федерального закона от 17 ноября 1995 года N 168-ФЗ), уполномоченным органом или его территориальным органом.

(п. 1.1 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

2. Решение о ликвидации фонда может принять только суд по заявлению заинтересованных лиц.

Фонд может быть ликвидирован:

если имущества фонда недостаточно для осуществления его целей и вероятность получения необходимого имущества нереальна;

если цели фонда не могут быть достигнуты, а необходимые изменения целей фонда не могут быть произведены;

в случае уклонения фонда в его деятельности от целей, предусмотренных его уставом;

в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1. Отделение иностранной некоммерческой неправительственной организации на территории Российской Федерации ликвидируется также:

1) в случае ликвидации соответствующей иностранной некоммерческой неправительственной организации;

2) в случае непредставления сведений, указанных в пункте 4 статьи 32 настоящего Федерального закона;

3) в случае, если его деятельность не соответствует целям, предусмотренным учредительными документами, а также представленным в соответствии с пунктом 4 статьи 32 настоящего Федерального закона сведениям.

(п. 2.1 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

3. Учредители (участники) некоммерческой организации или орган, принявший решение о ликвидации некоммерческой организации, назначают ликвидационную комиссию (ликвидатора) и устанавливают в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и настоящим Федеральным законом порядок и сроки ликвидации некоммерческой организации.

(в ред. Федерального закона от 21.03.2002 N 31-ФЗ)

4. С момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению делами некоммерческой организации. Ликвидационная комиссия от имени ликвидируемой некоммерческой организации выступает в суде.

## Статья 19. Порядок ликвидации некоммерческой организации

1. Ликвидационная комиссия помещает в органах печати, в которых публикуются данные о государственной регистрации юридических лиц, публикацию о ликвидации некоммерческой организации, порядке и сроке заявления требований ее кредиторами. Срок заявления требований кредиторами не может быть менее чем два месяца со дня публикации о ликвидации некоммерческой организации.

2. Ликвидационная комиссия принимает меры по выявлению кредиторов и получению дебиторской задолженности, а также уведомляет в письменной форме кредиторов о ликвидации некоммерческой организации.

3. По окончании срока для предъявления требований кредиторами ликвидационная комиссия составляет промежуточный ликвидационный баланс, который содержит сведения о составе имущества ликвидируемой некоммерческой организации, перечне предъявленных кредиторами требований, а также о результатах их рассмотрения.

Промежуточный ликвидационный баланс утверждается учредителями (участниками) некоммерческой организации или органом, принявшим решение о ее ликвидации.

(в ред. Федерального закона от 21.03.2002 N 31-ФЗ)

4. Если имеющиеся у ликвидируемой некоммерческой организации (за исключением учреждений) денежные средства недостаточны для удовлетворения требований кредиторов, ликвидационная комиссия осуществляет продажу имущества некоммерческой организации с публичных торгов в порядке, установленном для исполнения судебных решений.

При недостаточности у ликвидируемого учреждения денежных средств для удовлетворения требований кредиторов последние вправе обратиться в суд с иском об удовлетворении оставшейся части требований за счет собственника этого учреждения.

5. Выплата денежных сумм кредиторам ликвидируемой некоммерческой организации производится ликвидационной комиссией в порядке очередности, установленной Гражданским кодексом Российской Федерации, в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом начиная со дня его утверждения, за исключением кредиторов пятой очереди, выплаты которым производятся по истечении месяца со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса.

6. После завершения расчетов с кредиторами ликвидационная комиссия составляет ликвидационный баланс, который утверждается учредителями (участниками) некоммерческой организации или органом, принявшим решение о ликвидации некоммерческой организации.  
(в ред. Федерального закона от 21.03.2002 N 31-ФЗ)

#### Статья 20. Имущество ликвидируемой некоммерческой организации

1. При ликвидации некоммерческой организации оставшееся после удовлетворения требований кредиторов имущество, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами, направляется в соответствии с учредительными документами некоммерческой организации на цели, в интересах которых она была создана, и (или) на благотворительные цели. В случае, если использование имущества ликвидируемой некоммерческой организации в соответствии с ее учредительными документами не представляется возможным, оно обращается в доход государства.

2. При ликвидации некоммерческого партнерства оставшееся после удовлетворения требований кредиторов имущество подлежит распределению между членами некоммерческого партнерства в соответствии с их имущественным взносом, размер которого не превышает размер их имущественных взносов, если иное не установлено федеральными законами или учредительными документами некоммерческого партнерства.

Порядок использования имущества некоммерческого партнерства, стоимость которого превышает размер имущественных взносов его членов, определяется в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи.

3. Оставшееся после удовлетворения требований кредиторов имущество учреждения передается его собственнику, если иное не предусмотрено законами и иными правовыми актами Российской Федерации или учредительными документами учреждения.

#### Статья 21. Завершение ликвидации некоммерческой организации

Ликвидация некоммерческой организации считается завершенной, а некоммерческая организация - прекратившей существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

Статья 22. Исключена. - Федеральный закон от 21.03.2002 N 31-ФЗ.

#### Статья 23. Государственная регистрация изменений учредительных документов некоммерческой организации

1. Государственная регистрация изменений, вносимых в учредительные документы некоммерческой организации, осуществляется в том же порядке и в те же сроки, что и государственная регистрация некоммерческой организации.

(п. 1 в ред. Федерального закона от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

2. Изменения учредительных документов некоммерческой организации вступают в силу со дня их государственной регистрации.

(в ред. Федерального закона от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

3. За государственную регистрацию изменений, вносимых в учредительные документы некоммерческой организации, взимается государственная пошлина в порядке и размерах, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

(п. 3 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

4. Изменения, вносимые в сведения, указанные в пункте 1 статьи 5 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей", приобретают юридическую силу со дня их внесения в единый государственный реестр юридических лиц.

(п. 4 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

#### Статья 23.1. Отказ в государственной регистрации некоммерческой организации

(введена Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

1. В государственной регистрации некоммерческой организации может быть отказано по следующим основаниям:

1) если учредительные документы некоммерческой организации противоречат Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации;

2) если ранее зарегистрирована некоммерческая организация с таким же наименованием;

3) если наименование некоммерческой организации оскорбляет нравственность, национальные и религиозные чувства граждан;

4) если необходимые для государственной регистрации документы, предусмотренные настоящим Федеральным законом, представлены не полностью, либо оформлены в ненадлежащем порядке, либо представлены в ненадлежащий орган;

- 5) если выступившее в качестве учредителя некоммерческой организации лицо не может быть учредителем в соответствии с пунктом 1.2 статьи 15 настоящего Федерального закона.
2. В государственной регистрации отделения иностранной некоммерческой неправительственной организации может быть также отказано по следующим основаниям:
  - 1) если цели создания отделения иностранной некоммерческой неправительственной организации противоречат Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации;
  - 2) если цели создания отделения иностранной некоммерческой неправительственной организации создают угрозу суверенитету, политической независимости, территориальной неприкосновенности, национальному единству и самобытности, культурному наследию и национальным интересам Российской Федерации;
  - 3) если ранее зарегистрированное на территории Российской Федерации отделение иностранной некоммерческой неправительственной организации было ликвидировано в связи с грубым нарушением Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации.
3. В случае отказа в государственной регистрации некоммерческой организации заявителю сообщается об этом в письменной форме не позднее чем через месяц со дня получения представленных документов с указанием конкретных положений Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации, нарушение которых повлекло за собой отказ в государственной регистрации некоммерческой организации, за исключением случая, предусмотренного пунктом 4 настоящей статьи.
4. В случае отказа в государственной регистрации отделения иностранной некоммерческой неправительственной организации по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 2 настоящей статьи, заявителю сообщаются мотивы отказа.
5. Отказ в государственной регистрации некоммерческой организации может быть обжалован в вышестоящий орган или в суд.
6. Отказ в государственной регистрации некоммерческой организации не является препятствием для повторной подачи документов для государственной регистрации при условии устранения оснований, вызвавших отказ. Повторная подача заявления о государственной регистрации некоммерческой организации и вынесение по этому заявлению решения осуществляются в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом.

#### **Глава IV. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

##### **Статья 24. Виды деятельности некоммерческой организации**

1. Некоммерческая организация может осуществлять один вид деятельности или несколько видов деятельности, не запрещенных законодательством Российской Федерации и соответствующих целям деятельности некоммерческой организации, которые предусмотрены ее учредительными документами. Законодательством Российской Федерации могут устанавливаться ограничения на виды деятельности, которыми вправе заниматься некоммерческие организации отдельных видов. Отдельные виды деятельности могут осуществляться некоммерческими организациями только на основании специальных разрешений (лицензий). Перечень этих видов деятельности определяется законом.
2. Некоммерческая организация может осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых она создана. Такой деятельностью признаются приносящее прибыль производство товаров и услуг, отвечающих целям создания некоммерческой организации, а также приобретение и реализация ценных бумаг, имущественных и неимущественных прав, участие в хозяйственных обществах и участие в товариществах на вере в качестве вкладчика. Законодательством Российской Федерации могут устанавливаться ограничения на предпринимательскую деятельность некоммерческих организаций отдельных видов.
3. Некоммерческая организация ведет учет доходов и расходов по предпринимательской деятельности.
4. В интересах достижения целей, предусмотренных уставом, некоммерческая организация может создавать другие некоммерческие организации и вступать в ассоциации и союзы.

##### **Статья 25. Имущество некоммерческой организации**

1. Некоммерческая организация может иметь в собственности или в оперативном управлении здания, сооружения, жилищный фонд, оборудование, инвентарь, денежные средства в рублях и иностранной валюте, ценные бумаги и иное имущество. Некоммерческая организация может иметь в собственности или в бессрочном пользовании земельные участки.
2. Некоммерческая организация отвечает по своим обязательствам тем своим имуществом, на которое по законодательству Российской Федерации может быть обращено взыскание.

##### **Статья 26. Источники формирования имущества некоммерческой организации**

1. Источниками формирования имущества некоммерческой организации в денежной и иных формах являются: регулярные и единовременные поступления от учредителей (участников, членов);

добровольные имущественные взносы и пожертвования;  
выручка от реализации товаров, работ, услуг;  
дивиденды (доходы, проценты), получаемые по акциям, облигациям, другим ценным бумагам и вкладам;  
доходы, получаемые от собственности некоммерческой организации;  
другие не запрещенные законом поступления.

Законами могут устанавливаться ограничения на источники доходов некоммерческих организаций отдельных видов.

Источниками формирования имущества государственной корпорации могут являться регулярные и (или) единовременные поступления (взносы) от юридических лиц, для которых обязанность осуществлять эти взносы определена федеральным законом.

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2003 N 179-ФЗ)

2. Порядок регулярных поступлений от учредителей (участников, членов) определяется учредительными документами некоммерческой организации.

3. Полученная некоммерческой организацией прибыль не подлежит распределению между участниками (членами) некоммерческой организации.

## Статья 27. Конфликт интересов

1. Для целей настоящего Федерального закона лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

Заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы некоммерческой организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности некоммерческой организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами некоммерческой организации.

Под термином "возможности некоммерческой организации" в целях настоящей статьи понимаются принадлежащие некоммерческой организации имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах некоммерческой организации, имеющая для нее ценность.

3. В случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть некоммерческая организация, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и некоммерческой организации в отношении существующей или предполагаемой сделки:

оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки;

сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью.

4. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований настоящей статьи, может быть признана судом недействительной.

Заинтересованное лицо несет перед некоммерческой организацией ответственность в размере убытков, причиненных им этой некоммерческой организации. Если убытки причинены некоммерческой организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед некоммерческой организацией является солидарной.

## Глава V. УПРАВЛЕНИЕ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

### Статья 28. Основы управления некоммерческой организацией

Структура, компетенция, порядок формирования и срок полномочий органов управления некоммерческой организацией, порядок принятия ими решений и выступления от имени некоммерческой организации устанавливаются учредительными документами некоммерческой организации в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

## Статья 29. Высший орган управления некоммерческой организацией

1. Высшими органами управления некоммерческими организациями в соответствии с их учредительными документами являются:

коллегиальный высший орган управления для автономной некоммерческой организации;  
общее собрание членов для некоммерческого партнерства, ассоциации (союза).

Порядок управления фондом определяется его уставом.

Состав и компетенция органов управления общественными организациями (объединениями) устанавливаются в соответствии с законами об организациях (объединениях).

(в ред. Федерального закона от 26.11.1998 N 174-ФЗ)

2. Основная функция высшего органа управления некоммерческой организацией - обеспечение соблюдения некоммерческой организацией целей, в интересах которых она была создана.

3. К компетенции высшего органа управления некоммерческой организацией относится решение следующих вопросов:

изменение устава некоммерческой организации;

определение приоритетных направлений деятельности некоммерческой организации, принципов формирования и использования ее имущества;

образование исполнительных органов некоммерческой организации и досрочное прекращение их полномочий;

утверждение годового отчета и годового бухгалтерского баланса;

утверждение финансового плана некоммерческой организации и внесение в него изменений;

создание филиалов и открытие представительств некоммерческой организации;

участие в других организациях;

реорганизация и ликвидация некоммерческой организации (за исключением ликвидации фонда).

Учредительными документами некоммерческой организации может предусматриваться создание постоянно действующего коллегиального органа управления, к ведению которого может быть отнесено решение вопросов, предусмотренных абзацами пятым - восьмым настоящего пункта.

Вопросы, предусмотренные абзацами вторым - четвертым и девятым настоящего пункта, относятся к исключительной компетенции высшего органа управления некоммерческой организацией.

4. Общее собрание членов некоммерческой организации или заседание коллегиального высшего органа управления некоммерческой организацией правомочно, если на указанном собрании или заседании присутствует более половины его членов.

Решение указанного общего собрания или заседания принимается большинством голосов членов, присутствующих на собрании или заседании. Решение общего собрания или заседания по вопросам исключительной компетенции высшего органа управления некоммерческой организацией принимается единогласно или квалифицированным большинством голосов в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами и учредительными документами.

5. Для автономной некоммерческой организации лица, являющиеся работниками этой некоммерческой организации, не могут составлять более чем одну треть общего числа членов коллегиального высшего органа управления автономной некоммерческой организацией.

Некоммерческая организация не вправе осуществлять выплату вознаграждения членам ее высшего органа управления за выполнение ими возложенных на них функций, за исключением компенсации расходов, непосредственно связанных с участием в работе высшего органа управления.

## Статья 30. Исполнительный орган некоммерческой организации

1. Исполнительный орган некоммерческой организации может быть коллегиальным и (или) единоличным. Он осуществляет текущее руководство деятельностью некоммерческой организации и подотчетен высшему органу управления некоммерческой организацией.

2. К компетенции исполнительного органа некоммерческой организации относится решение всех вопросов, которые не составляют исключительную компетенцию других органов управления некоммерческой организацией, определенную настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами и учредительными документами некоммерческой организации.

## **Глава VI. НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

### Статья 31. Экономическая поддержка некоммерческих организаций органами государственной власти и органами местного самоуправления

1. Органы государственной власти и органы местного самоуправления создают государственные и муниципальные учреждения, закрепляют за ними имущество на праве оперативного управления в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и осуществляют их полное или частичное финансирование.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах своей компетенции могут оказывать некоммерческим организациям экономическую поддержку в различных формах, в том числе: предоставление в соответствии с законодательством льгот по уплате налогов, таможенных и иных сборов и платежей некоммерческим организациям, созданным в благотворительных, образовательных, культурных и научных целях, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, других установленных законодательством целях, с учетом организационно-правовых форм некоммерческих организаций;

предоставление некоммерческим организациям иных льгот, в том числе полное или частичное освобождение от платы за пользование государственным и муниципальным имуществом;

размещение среди некоммерческих организаций государственных и муниципальных социальных заказов в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21 июля 2005 года N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд";

(в ред. Федерального закона от 02.02.2006 N 19-ФЗ)

предоставление в соответствии с законом льгот по уплате налогов гражданам и юридическим лицам, оказывающим некоммерческим организациям материальную поддержку.

2. Не допускается предоставление льгот по уплате налогов в индивидуальном порядке отдельным некоммерческим организациям, а также отдельным гражданам и юридическим лицам, оказывающим этим некоммерческим организациям материальную поддержку.

### Статья 32. Контроль за деятельностью некоммерческой организации

1. Некоммерческая организация ведет бухгалтерский учет и статистическую отчетность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Некоммерческая организация предоставляет информацию о своей деятельности органам государственной статистики и налоговым органам, учредителям и иным лицам в соответствии с законодательством Российской Федерации и учредительными документами некоммерческой организации.

2. Размеры и структура доходов некоммерческой организации, а также сведения о размерах и составе имущества некоммерческой организации, о ее расходах, численности и составе работников, об оплате их труда, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации не могут быть предметом коммерческой тайны.

3. Некоммерческая организация обязана представлять в уполномоченный орган документы, содержащие отчет о своей деятельности, о персональном составе руководящих органов, а также документы о расходовании денежных средств и об использовании иного имущества, в том числе полученных от международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства. Формы и сроки представления указанных документов определяются Правительством Российской Федерации.

(п. 3 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

4. Структурное подразделение иностранной некоммерческой неправительственной организации информирует уполномоченный орган об объеме получаемых данным структурным подразделением денежных средств и иного имущества, их предполагаемом распределении, о целях их расходования или использования и об их фактическом расходовании или использовании, о предполагаемых для осуществления на территории Российской Федерации программах, а также о расходовании предоставленных физическим и юридическим лицам указанных денежных средств и об использовании предоставленного им иного имущества по форме и в сроки, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

(п. 4 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

5. Уполномоченный орган осуществляет контроль за соответствием деятельности некоммерческой организации целям, предусмотренным ее учредительными документами, и законодательству Российской Федерации. В отношении некоммерческой организации уполномоченный орган вправе:

1) запрашивать у органов управления некоммерческой организации их распорядительные документы;

2) запрашивать и получать информацию о финансово-хозяйственной деятельности некоммерческих организаций у органов государственной статистики, федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по контролю и надзору в области налогов и сборов, и иных органов государственного надзора и контроля, а также у кредитных и иных финансовых организаций;

3) направлять своих представителей для участия в проводимых некоммерческой организацией мероприятиях;

4) не чаще одного раза в год проводить проверки соответствия деятельности некоммерческой организации, в том числе по расходованию денежных средств и использованию иного имущества, целям, предусмотренным ее учредительными документами, в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере юстиции;

5) в случае выявления нарушения законодательства Российской Федерации или совершения некоммерческой организацией действий, противоречащих целям, предусмотренным ее учредительными документами, вынести ей письменное предупреждение с указанием допущенного нарушения и срока его устранения, составляющего не менее месяца. Предупреждение, вынесенное некоммерческой организации, может быть обжаловано в вышестоящий орган или в суд.

(п. 5 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

6. В случае выявления нарушения законодательства Российской Федерации или совершения филиалом или представительством иностранной некоммерческой неправительственной организации действий, противоречащих заявленным целям и задачам, уполномоченный орган вправе вынести руководителю соответствующего структурного подразделения иностранной некоммерческой неправительственной организации письменное предупреждение с указанием допущенного нарушения и срока его устранения, составляющего не менее месяца. Предупреждение, вынесенное руководителю соответствующего структурного подразделения иностранной некоммерческой неправительственной организации, может быть обжаловано в вышестоящий орган или в суд.

(п. 6 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

7. Некоммерческие организации обязаны информировать уполномоченный орган об изменении сведений, указанных в пункте 1 статьи 5 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей", за исключением сведений о полученных лицензиях, в течение трех дней со дня наступления таких изменений и представлять соответствующие документы для принятия решения об их направлении в регистрирующий орган. Решение о направлении соответствующих документов в регистрирующий орган принимается в том же порядке и в те же сроки, что и решение о государственной регистрации. При этом перечень и формы документов, которые необходимы для внесения таких изменений, определяются Правительством Российской Федерации.

(п. 7 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

8. В случае непредставления филиалом или представительством иностранной некоммерческой неправительственной организации в установленный срок информации, предусмотренной пунктом 4 настоящей статьи, соответствующее структурное подразделение иностранной некоммерческой неправительственной организации может быть исключено из реестра филиалов и представительств международных организаций и иностранных некоммерческих неправительственных организаций по решению уполномоченного органа.

(п. 8 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

9. В случае если деятельность филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации не соответствует заявленным в уведомлении целям, а также представленным в соответствии с пунктом 4 настоящей статьи сведениям, такое структурное подразделение может быть исключено из реестра филиалов и представительств международных организаций и иностранных некоммерческих неправительственных организаций по решению уполномоченного органа.

(п. 9 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

10. Неоднократное непредставление некоммерческой организацией в установленный срок сведений, предусмотренных настоящей статьей, является основанием для обращения уполномоченного органа или его территориального органа в суд с заявлением о ликвидации данной некоммерческой организации.

(п. 10 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

11. Уполномоченный орган принимает решение об исключении филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации из реестра в связи с ликвидацией соответствующей иностранной некоммерческой неправительственной организации.

(п. 11 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

12. Уполномоченный орган направляет структурному подразделению иностранной некоммерческой неправительственной организации в письменной форме мотивированное решение о запрете осуществления на территории Российской Федерации заявленной для осуществления на территории Российской Федерации программы или ее части. Структурное подразделение иностранной некоммерческой неправительственной организации, получившее указанное решение, обязано прекратить деятельность, связанную с осуществлением данной программы в указанной в решении части. Невыполнение указанного решения влечет за собой исключение соответствующего филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации из реестра, ликвидацию отделения иностранной некоммерческой неправительственной организации.

(п. 12 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

13. В целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства уполномоченный орган вправе вынести структурному подразделению иностранной некоммерческой неправительственной организации в письменной форме мотивированное решение о запрете направления денежных средств и иного имущества определенным получателям указанных средств и иного имущества.

(п. 13 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

14. Федеральные органы государственного финансового контроля, федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный по контролю и надзору в области налогов и сборов, федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление функции по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, устанавливают соответствие расходования денежных средств и использования иного имущества некоммерческими организациями целям, предусмотренным их учредительными документами, а филиалами и представительствами иностранных некоммерческих неправительственных организаций - заявленным целям и задачам и сообщают о результатах органу, принявшему решение о регистрации соответствующей некоммерческой организации, включении в реестр филиала или представительства иностранной некоммерческой неправительственной организации.

(п. 14 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

15. Иностранная некоммерческая неправительственная организация вправе обжаловать действия (бездействие) государственных органов в суд по месту нахождения государственного органа, действия (бездействие) которого обжалуются.

(п. 15 введен Федеральным законом от 10.01.2006 N 18-ФЗ)

## Глава VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 33. Ответственность некоммерческой организации

Некоммерческая организация в случае нарушения настоящего Федерального закона несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 21.03.2002 N 31-ФЗ)

2 - 3. Исключены. - Федеральный закон от 21.03.2002 N 31-ФЗ.

Статья 34. Вступление в силу настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

2. Предложить Президенту Российской Федерации и поручить Правительству Российской Федерации привести свои правовые акты в соответствие с настоящим Федеральным законом.

Президент  
Российской Федерации  
Б.ЕЛЬЦИН

Москва, Кремль  
12 января 1996 года  
N 7-ФЗ

---

### 3) **Федеральный закон от 11 октября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»**

(в ред. Федеральных законов от 24.07.2007 N 215-ФЗ,  
от 18.10.2007 N 230-ФЗ)

#### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Отношения, регулируемые настоящим Федеральным законом

1. Настоящий Федеральный закон определяет в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации правовое положение автономных учреждений, порядок их создания, реорганизации и ликвидации, цели, порядок формирования и использования их имущества, основы управления автономными учреждениями, основы отношений автономных учреждений с их учредителями, с участниками гражданского оборота, ответственность автономных учреждений по своим обязательствам.

2. Для автономных учреждений, осуществляющих деятельность в сферах, указанных в части 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, федеральными законами могут определяться особенности регулирования отношений, указанных в части 1 настоящей статьи.

Статья 2. Автономное учреждение

1. Автономным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти, полномочий органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

(в ред. Федерального закона от 24.07.2007 N 215-ФЗ)

2. Автономное учреждение является юридическим лицом и от своего имени может приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.
3. Автономное учреждение в установленном порядке вправе открывать счета в кредитных организациях.
4. Автономное учреждение отвечает по своим обязательствам закрепленным за ним имуществом, за исключением недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за ним учредителем или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение этого имущества.
5. Собственник имущества автономного учреждения не несет ответственность по обязательствам автономного учреждения.
6. Автономное учреждение не отвечает по обязательствам собственника имущества автономного учреждения.
7. Автономное учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными федеральными законами и уставом, путем выполнения работ, оказания услуг в сферах, указанных в части 1 настоящей статьи.
8. Доходы автономного учреждения поступают в его самостоятельное распоряжение и используются им для достижения целей, ради которых оно создано, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.
9. Собственник имущества автономного учреждения не имеет права на получение доходов от осуществления автономным учреждением деятельности и использования закрепленного за автономным учреждением имущества.
10. Ежегодно автономное учреждение обязано опубликовывать отчеты о своей деятельности и об использовании закрепленного за ним имущества в определенных учредителем автономного учреждения средствах массовой информации. Порядок опубликования отчетов, а также перечень сведений, которые должны содержаться в отчетах, устанавливаются Правительством Российской Федерации.  
(часть десятая в ред. Федерального закона от 18.10.2007 N 230-ФЗ)
11. Автономное учреждение обязано вести бухгалтерский учет, представлять бухгалтерскую отчетность и статистическую отчетность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
12. Автономное учреждение предоставляет информацию о своей деятельности в органы государственной статистики, налоговые органы, иные органы и лицам в соответствии с законодательством Российской Федерации и своим уставом.
13. Автономное учреждение обеспечивает открытость и доступность следующих документов:
  - 1) устав автономного учреждения, в том числе внесенные в него изменения;
  - 2) свидетельство о государственной регистрации автономного учреждения;
  - 3) решение учредителя о создании автономного учреждения;
  - 4) решение учредителя о назначении руководителя автономного учреждения;
  - 5) положения о филиалах, представительствах автономного учреждения;
  - 6) документы, содержащие сведения о составе наблюдательного совета автономного учреждения;
  - 7) план финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения;
  - 8) годовая бухгалтерская отчетность автономного учреждения;
  - 9) аудиторское заключение о достоверности годовой бухгалтерской отчетности автономного учреждения.

### Статья 3. Имущество автономного учреждения

1. Имущество автономного учреждения закрепляется за ним на праве оперативного управления в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Собственником имущества автономного учреждения является соответственно Российская Федерация, субъект Российской Федерации, муниципальное образование.
2. Автономное учреждение без согласия учредителя не вправе распоряжаться недвижимым имуществом и особо ценным движимым имуществом, закрепленными за ним учредителем или приобретенными автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение этого имущества. Остальным имуществом, в том числе недвижимым имуществом, автономное учреждение вправе распоряжаться самостоятельно, если иное не предусмотрено частью 6 настоящей статьи.
3. Для целей настоящего Федерального закона под особо ценным движимым имуществом понимается имущество, без которого осуществление автономным учреждением своей уставной деятельности будет существенно затруднено. Виды такого имущества определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.
4. Решение учредителя об отнесении имущества к категории особо ценного движимого имущества принимается одновременно с принятием решения о закреплении указанного имущества за автономным учреждением или о выделении средств на его приобретение.
5. Недвижимое имущество, закрепленное за автономным учреждением или приобретенное автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение этого имущества, а также находящееся у автономного учреждения особо ценное движимое имущество подлежит обособленному учету в установленном порядке.

6. Автономное учреждение вправе вносить денежные средства и иное имущество в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или иным образом передавать это имущество другим юридическим лицам в качестве их учредителя или участника только с согласия своего учредителя.
7. Земельный участок, необходимый для выполнения автономным учреждением своих уставных задач, предоставляется ему на праве постоянного (бессрочного) пользования.
8. Объекты культурного наследия (памятники истории и культуры) народов Российской Федерации, культурные ценности, природные ресурсы (за исключением земельных участков), ограниченные для использования в гражданском обороте или изъятые из гражданского оборота, закрепляются за автономным учреждением на условиях и в порядке, которые определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### Статья 4. Виды деятельности автономного учреждения

1. Основной деятельностью автономного учреждения признается деятельность, непосредственно направленная на достижение целей, ради которых автономное учреждение создано.
2. Учредитель устанавливает задания для автономного учреждения в соответствии с предусмотренной его уставом основной деятельностью. Автономное учреждение осуществляет в соответствии с заданиями учредителя и обязательствами перед страховщиком по обязательному социальному страхованию деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг.  
(в ред. Федерального закона от 18.10.2007 N 230-ФЗ)
3. Учредитель осуществляет финансовое обеспечение выполнения задания с учетом расходов на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением учредителем или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, расходов на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается соответствующее имущество, в том числе земельные участки, а также финансовое обеспечение развития автономных учреждений в рамках программ, утвержденных в установленном порядке. В случае сдачи в аренду с согласия учредителя недвижимого имущества или особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением учредителем или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества, финансовое обеспечение содержания такого имущества учредителем не осуществляется.
4. Финансовое обеспечение указанной в частях 1 и 2 настоящей статьи деятельности осуществляется в виде субвенций и субсидий из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации и иных не запрещенных федеральными законами источников.
5. Условия и порядок формирования задания учредителя и порядок финансового обеспечения выполнения этого задания определяются:
  - 1) Правительством Российской Федерации в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в федеральной собственности;
  - 2) высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в собственности субъекта Российской Федерации;
  - 3) местной администрацией в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в муниципальной собственности.
6. Кроме указанных в части 2 настоящей статьи заданий учредителя и обязательств автономное учреждение по своему усмотрению вправе выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основной деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании однородных услуг условиях в порядке, установленном федеральными законами.
7. Автономное учреждение вправе осуществлять иные виды деятельности лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, при условии, что такие виды деятельности указаны в его уставе.

## Глава 2. СОЗДАНИЕ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

#### Статья 5. Создание автономного учреждения

1. Автономное учреждение может быть создано путем его учреждения или путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения.
2. Решение о создании автономного учреждения на базе имущества, находящегося в федеральной собственности, принимается Правительством Российской Федерации на основании предложений федеральных органов исполнительной власти, если иное не предусмотрено нормативным правовым актом Президента Российской Федерации.
3. Решение о создании автономного учреждения на базе имущества, находящегося в собственности субъекта Российской Федерации или в муниципальной собственности, принимается высшим исполнительным органом

государственной власти субъекта Российской Федерации или местной администрацией муниципального образования.

4. Решение о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения принимается по инициативе либо с согласия государственного или муниципального учреждения, если такое решение не повлечет за собой нарушение конституционных прав граждан, в том числе права на получение бесплатного образования, права на участие в культурной жизни.

5. Правительством Российской Федерации могут быть установлены дополнительные условия для принятия решения о создании федерального автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного учреждения. Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации или местной администрацией муниципального образования могут определяться перечни государственных или муниципальных учреждений, тип которых не подлежит изменению.

6. Предложение о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения подготавливается исполнительным органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которых находится соответствующее государственное или муниципальное учреждение, по согласованию с исполнительным органом государственной власти или органом местного самоуправления, на которые возложено управление государственным или муниципальным имуществом. Данное предложение подготавливается таким органом по инициативе либо с согласия государственного или муниципального учреждения.

7. Предложение о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения, представленное в предусмотренной Правительством Российской Федерации форме, должно содержать:

1) обоснование создания автономного учреждения, в том числе с учетом возможных социально-экономических последствий его создания, доступности такого учреждения для населения и качества выполняемых им работ, оказываемых им услуг;

2) сведения об одобрении изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения высшим коллегиальным органом этого учреждения при наличии такого органа;

3) сведения об имуществе, находящемся в оперативном управлении соответствующего государственного или муниципального учреждения;

4) сведения об ином имуществе, подлежащем передаче в оперативное управление создаваемого автономного учреждения;

5) иные сведения.

8. Порядок подготовки предложений о создании автономных учреждений путем изменения типа существующих государственных или муниципальных учреждений определяется Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации или местной администрацией муниципального образования.

(в ред. Федерального закона от 18.10.2007 N 230-ФЗ)

9. Решение о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения должно содержать:

1) сведения об органе, наделяемом полномочиями учредителя создаваемого автономного учреждения и ответственном за проведение мероприятий по созданию автономного учреждения;

2) сведения об имуществе, закрепляемом за автономным учреждением, в том числе перечень объектов недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества;

3) перечень мероприятий по созданию автономного учреждения с указанием сроков их проведения.

10. Имущество (в том числе денежные средства), закрепляемое за автономным учреждением при его создании, должно быть достаточным для обеспечения возможности осуществлять им предусмотренную его уставом деятельность и нести ответственность по обязательствам, возникшим у государственного или муниципального учреждения до изменения его типа.

11. При создании автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения не допускается изъятие или уменьшение имущества (в том числе денежных средств), закрепленного за государственным или муниципальным учреждением.

12. Созданное путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения автономное учреждение вправе осуществлять предусмотренные его уставом виды деятельности на основании лицензии, а также свидетельства о государственной аккредитации, иных разрешительных документов, выданных соответствующему государственному или муниципальному учреждению, до окончания срока действия таких документов. При этом не требуется переоформления документов, подтверждающих наличие лицензий, в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 8 августа 2001 года N 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" и переоформления иных разрешительных документов.

13. В случае принятия уполномоченным органом решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения применяются правила пунктов 1 и 2 статьи 60 Гражданского кодекса Российской Федерации.

14. Создание автономного учреждения путем изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения не является его реорганизацией. При изменении типа существующего государственного или муниципального учреждения в его устав вносятся соответствующие изменения.

#### Статья 6. Учредитель автономного учреждения

1. Учредителем автономного учреждения является:

- 1) Российская Федерация в отношении автономного учреждения, которое создано на базе имущества, находящегося в федеральной собственности;
- 2) субъект Российской Федерации в отношении автономного учреждения, которое создано на базе имущества, находящегося в собственности субъекта Российской Федерации;
- 3) муниципальное образование в отношении автономного учреждения, которое создано на базе имущества, находящегося в муниципальной собственности.

2. Автономное учреждение может иметь только одного учредителя.

3. В случае, если иное не установлено федеральными законами или нормативным правовым актом Президента Российской Федерации, функции и полномочия учредителя автономного учреждения, предусмотренные настоящим Федеральным законом, осуществляются:

- 1) федеральным органом исполнительной власти в отношении автономного учреждения, созданного на базе имущества, находящегося в федеральной собственности, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- 2) исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации в отношении автономного учреждения, созданного на базе имущества, находящегося в собственности субъекта Российской Федерации, в порядке, определяемом высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации;
- 3) органом местного самоуправления в отношении автономного учреждения, созданного на базе имущества, находящегося в собственности муниципального образования, в порядке, определяемом местной администрацией.

#### Статья 7. Устав автономного учреждения

1. Учредительным документом автономного учреждения является устав, утверждаемый его учредителем.

2. Устав автономного учреждения должен содержать следующие сведения:

- 1) наименование автономного учреждения, включающее в себя слова "автономное учреждение" и содержащее указание на характер его деятельности, а также на собственника его имущества;
- 2) место нахождения автономного учреждения;
- 3) сведения об органе, осуществляющем функции и полномочия учредителя автономного учреждения;
- 4) предмет и цели деятельности автономного учреждения;
- 5) исчерпывающий перечень видов деятельности, которые автономное учреждение вправе осуществлять в соответствии с целями, для достижения которых оно создано;
- 6) сведения о филиалах, представительствах автономного учреждения;
- 7) структура, компетенция органов автономного учреждения, порядок их формирования, сроки полномочий и порядок деятельности таких органов;
- 8) иные предусмотренные федеральными законами сведения.

### Глава 3. УПРАВЛЕНИЕ АВТОНОМНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

#### Статья 8. Органы автономного учреждения

1. Структура, компетенция органов автономного учреждения, порядок их формирования, сроки полномочий и порядок деятельности таких органов определяются уставом автономного учреждения в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

2. Органами автономного учреждения являются наблюдательный совет автономного учреждения, руководитель автономного учреждения, а также иные предусмотренные федеральными законами и уставом автономного учреждения органы (общее собрание (конференция) работников автономного учреждения, ученый совет, художественный совет и другие).

#### Статья 9. Компетенция учредителя в области управления автономным учреждением

К компетенции учредителя в области управления автономным учреждением относятся:

- 1) утверждение устава автономного учреждения, внесение в него изменений;
- 2) рассмотрение и одобрение предложений руководителя автономного учреждения о создании и ликвидации филиалов автономного учреждения, об открытии и о закрытии его представительств;
- 3) реорганизация и ликвидация автономного учреждения, а также изменение его типа;

- 4) утверждение передаточного акта или разделительного баланса;
- 5) назначение ликвидационной комиссии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов;
- 6) назначение руководителя автономного учреждения и прекращение его полномочий, а также заключение и прекращение трудового договора с ним, если для организаций соответствующей сферы деятельности федеральными законами не предусмотрен иной порядок назначения руководителя и прекращения его полномочий и (или) заключения и прекращения трудового договора с ним;
- 7) рассмотрение и одобрение предложений руководителя автономного учреждения о совершении сделок с имуществом автономного учреждения в случаях, если в соответствии с частями 2 и 6 статьи 3 настоящего Федерального закона для совершения таких сделок требуется согласие учредителя автономного учреждения;
- 8) решение иных предусмотренных настоящим Федеральным законом вопросов.

#### Статья 10. Наблюдательный совет автономного учреждения

1. В автономном учреждении создается наблюдательный совет в составе не менее чем пять и не более чем одиннадцать членов. В состав наблюдательного совета автономного учреждения входят представители учредителя автономного учреждения, представители исполнительных органов государственной власти или представители органов местного самоуправления, на которые возложено управление государственным или муниципальным имуществом, и представители общественности, в том числе лица, имеющие заслуги и достижения в соответствующей сфере деятельности. В состав наблюдательного совета автономного учреждения могут входить представители иных государственных органов, органов местного самоуправления, представители работников автономного учреждения. Количество представителей государственных органов и органов местного самоуправления в составе наблюдательного совета должно превышать одну треть от общего числа членов наблюдательного совета автономного учреждения. Количество представителей работников автономного учреждения не может превышать одну треть от общего числа членов наблюдательного совета автономного учреждения.
2. Срок полномочий наблюдательного совета автономного учреждения устанавливается уставом автономного учреждения, но не может быть более чем пять лет.
3. Одно и то же лицо может быть членом наблюдательного совета автономного учреждения неограниченное число раз.
4. Руководитель автономного учреждения и его заместители не могут быть членами наблюдательного совета автономного учреждения.
5. Членами наблюдательного совета автономного учреждения не могут быть лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость.
6. Автономное учреждение не вправе выплачивать членам наблюдательного совета автономного учреждения вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением компенсации документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с участием в работе наблюдательного совета автономного учреждения.
7. Члены наблюдательного совета автономного учреждения могут пользоваться услугами автономного учреждения только на равных условиях с другими гражданами.
8. Решение о назначении членов наблюдательного совета автономного учреждения или досрочном прекращении их полномочий принимается учредителем автономного учреждения. Решение о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий принимается в порядке, предусмотренном уставом автономного учреждения.
9. Полномочия члена наблюдательного совета автономного учреждения могут быть прекращены досрочно:
  - 1) по просьбе члена наблюдательного совета автономного учреждения;
  - 2) в случае невозможности исполнения членом наблюдательного совета автономного учреждения своих обязанностей по состоянию здоровья или по причине его отсутствия в месте нахождения автономного учреждения в течение четырех месяцев;
  - 3) в случае привлечения члена наблюдательного совета автономного учреждения к уголовной ответственности.
10. Полномочия члена наблюдательного совета автономного учреждения, являющегося представителем государственного органа или органа местного самоуправления и состоящего с этим органом в трудовых отношениях, могут быть также прекращены досрочно в случае прекращения трудовых отношений.
11. Вакантные места, образовавшиеся в наблюдательном совете автономного учреждения в связи со смертью или с досрочным прекращением полномочий его членов, замещаются на оставшийся срок полномочий наблюдательного совета автономного учреждения.
12. Председатель наблюдательного совета автономного учреждения избирается на срок полномочий наблюдательного совета автономного учреждения членами наблюдательного совета из их числа простым большинством голосов от общего числа голосов членов наблюдательного совета автономного учреждения.
13. Представитель работников автономного учреждения не может быть избран председателем наблюдательного совета автономного учреждения.
14. Наблюдательный совет автономного учреждения в любое время вправе переизбрать своего председателя.

15. Председатель наблюдательного совета автономного учреждения организует работу наблюдательного совета автономного учреждения, созывает его заседания, председательствует на них и организует ведение протокола.

16. В отсутствие председателя наблюдательного совета автономного учреждения его функции осуществляет старший по возрасту член наблюдательного совета автономного учреждения, за исключением представителя работников автономного учреждения.

#### Статья 11. Компетенция наблюдательного совета автономного учреждения

1. Наблюдательный совет автономного учреждения рассматривает:

- 1) предложения учредителя или руководителя автономного учреждения о внесении изменений в устав автономного учреждения;
- 2) предложения учредителя или руководителя автономного учреждения о создании и ликвидации филиалов автономного учреждения, об открытии и о закрытии его представительств;
- 3) предложения учредителя или руководителя автономного учреждения о реорганизации автономного учреждения или о его ликвидации;
- 4) предложения учредителя или руководителя автономного учреждения об изъятии имущества, закрепленного за автономным учреждением на праве оперативного управления;
- 5) предложения руководителя автономного учреждения об участии автономного учреждения в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам, в качестве учредителя или участника;
- 6) проект плана финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения;
- 7) по представлению руководителя автономного учреждения проекты отчетов о деятельности автономного учреждения и об использовании его имущества, об исполнении плана его финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность автономного учреждения;
- 8) предложения руководителя автономного учреждения о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым в соответствии с частями 2 и 6 статьи 3 настоящего Федерального закона автономное учреждение не вправе распоряжаться самостоятельно;
- 9) предложения руководителя автономного учреждения о совершении крупных сделок;
- 10) предложения руководителя автономного учреждения о совершении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;
- 11) предложения руководителя автономного учреждения о выборе кредитных организаций, в которых автономное учреждение может открыть банковские счета;
- 12) вопросы проведения аудита годовой бухгалтерской отчетности автономного учреждения и утверждения аудиторской организации.

2. По вопросам, указанным в пунктах 1 - 5 и 8 части 1 настоящей статьи, наблюдательный совет автономного учреждения дает рекомендации. Учредитель автономного учреждения принимает по этим вопросам решения после рассмотрения рекомендаций наблюдательного совета автономного учреждения.

3. По вопросу, указанному в пункте 6 части 1 настоящей статьи, наблюдательный совет автономного учреждения дает заключение, копия которого направляется учредителю автономного учреждения. По вопросу, указанному в пункте 11 части 1 настоящей статьи, наблюдательный совет автономного учреждения дает заключение. Руководитель автономного учреждения принимает по этим вопросам решения после рассмотрения заключений наблюдательного совета автономного учреждения.

4. Документы, представляемые в соответствии с пунктом 7 части 1 настоящей статьи, утверждаются наблюдательным советом автономного учреждения. Копии указанных документов направляются учредителю автономного учреждения.

5. По вопросам, указанным в пунктах 9, 10 и 12 части 1 настоящей статьи, наблюдательный совет автономного учреждения принимает решения, обязательные для руководителя автономного учреждения.

6. Рекомендации и заключения по вопросам, указанным в пунктах 1 - 8 и 11 части 1 настоящей статьи, даются большинством голосов от общего числа голосов членов наблюдательного совета автономного учреждения.

7. Решения по вопросам, указанным в пунктах 9 и 12 части 1 настоящей статьи, принимаются наблюдательным советом автономного учреждения большинством в две трети голосов от общего числа голосов членов наблюдательного совета автономного учреждения.

8. Решение по вопросу, указанному в пункте 10 части 1 настоящей статьи, принимается наблюдательным советом автономного учреждения в порядке, установленном частями 1 и 2 статьи 17 настоящего Федерального закона.

9. Вопросы, относящиеся к компетенции наблюдательного совета автономного учреждения в соответствии с частью 1 настоящей статьи, не могут быть переданы на рассмотрение других органов автономного учреждения.

10. По требованию наблюдательного совета автономного учреждения или любого из его членов другие органы автономного учреждения обязаны предоставить информацию по вопросам, относящимся к компетенции наблюдательного совета автономного учреждения.

## Статья 12. Порядок проведения заседаний наблюдательного совета автономного учреждения

1. Заседания наблюдательного совета автономного учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.
2. Заседание наблюдательного совета автономного учреждения созывается его председателем по собственной инициативе, по требованию учредителя автономного учреждения, члена наблюдательного совета автономного учреждения или руководителя автономного учреждения.
3. Порядок и сроки подготовки, созыва и проведения заседаний наблюдательного совета автономного учреждения определяются уставом автономного учреждения.
4. В заседании наблюдательного совета автономного учреждения вправе участвовать руководитель автономного учреждения. Иные приглашенные председателем наблюдательного совета автономного учреждения лица могут участвовать в заседании наблюдательного совета автономного учреждения, если против их присутствия не возражает более чем одна треть от общего числа членов наблюдательного совета автономного учреждения.
5. Заседание наблюдательного совета автономного учреждения является правомочным, если все члены наблюдательного совета автономного учреждения извещены о времени и месте его проведения и на заседании присутствует более половины членов наблюдательного совета автономного учреждения. Передача членом наблюдательного совета автономного учреждения своего голоса другому лицу не допускается.
6. Уставом автономного учреждения может предусматриваться возможность учета представленного в письменной форме мнения члена наблюдательного совета автономного учреждения, отсутствующего на его заседании по уважительной причине, при определении наличия кворума и результатов голосования, а также возможность принятия решений наблюдательным советом автономного учреждения путем проведения заочного голосования. Указанный порядок не может применяться при принятии решений по вопросам, предусмотренным пунктами 9 и 10 части 1 статьи 11 настоящего Федерального закона.
7. Каждый член наблюдательного совета автономного учреждения имеет при голосовании один голос. В случае равенства голосов решающим является голос председателя наблюдательного совета автономного учреждения.
8. Первое заседание наблюдательного совета автономного учреждения после его создания, а также первое заседание нового состава наблюдательного совета автономного учреждения созывается по требованию учредителя автономного учреждения. До избрания председателя наблюдательного совета автономного учреждения на таком заседании председательствует старший по возрасту член наблюдательного совета автономного учреждения, за исключением представителя работников автономного учреждения.

## Статья 13. Руководитель автономного учреждения

1. К компетенции руководителя автономного учреждения (директора, генерального директора, ректора, главного врача, художественного руководителя, управляющего и другого) относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью автономного учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами или уставом автономного учреждения к компетенции учредителя автономного учреждения, наблюдательного совета автономного учреждения или иных органов автономного учреждения.
2. Руководитель автономного учреждения без доверенности действует от имени автономного учреждения, в том числе представляет его интересы и совершает сделки от его имени, утверждает штатное расписание автономного учреждения, план его финансово-хозяйственной деятельности, его годовую бухгалтерскую отчетность и регламентирующие деятельность автономного учреждения внутренние документы, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками автономного учреждения.

## Статья 14. Крупные сделки

Для целей настоящего Федерального закона крупной сделкой признается сделка, связанная с распоряжением денежными средствами, привлечением заемных денежных средств, отчуждением имущества (которым в соответствии с настоящим Федеральным законом автономное учреждение вправе распоряжаться самостоятельно), а также с передачей такого имущества в пользование или в залог, при условии, что цена такой сделки либо стоимость отчуждаемого или передаваемого имущества превышает десять процентов балансовой стоимости активов автономного учреждения, определяемой по данным его бухгалтерской отчетности на последнюю отчетную дату, если уставом автономного учреждения не предусмотрен меньший размер крупной сделки.

## Статья 15. Порядок совершения крупных сделок и последствия его нарушения

1. Крупная сделка совершается с предварительного одобрения наблюдательного совета автономного учреждения. Наблюдательный совет автономного учреждения обязан рассмотреть предложение руководителя автономного учреждения о совершении крупной сделки в течение пятнадцати календарных дней с момента

поступления такого предложения председателю наблюдательного совета автономного учреждения, если уставом автономного учреждения не предусмотрен более короткий срок.

2. Крупная сделка, совершенная с нарушением требований настоящей статьи, может быть признана недействительной по иску автономного учреждения или его учредителя, если будет доказано, что другая сторона в сделке знала или должна была знать об отсутствии одобрения сделки наблюдательным советом автономного учреждения.

3. Руководитель автономного учреждения несет перед автономным учреждением ответственность в размере убытков, причиненных автономному учреждению в результате совершения крупной сделки с нарушением требований настоящей статьи, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной.

#### Статья 16. Заинтересованность в совершении автономным учреждением сделки

1. Для целей настоящего Федерального закона лицами, заинтересованными в совершении автономным учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признаются при наличии условий, указанных в части 3 настоящей статьи, члены наблюдательного совета автономного учреждения, руководитель автономного учреждения и его заместители.

2. Порядок, установленный настоящим Федеральным законом для совершения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, не применяется при совершении сделок, связанных с выполнением автономным учреждением работ, оказанием им услуг в процессе его обычной уставной деятельности, на условиях, существенно не отличающихся от условий совершения аналогичных сделок.

3. Лицо признается заинтересованным в совершении сделки, если оно, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

1) являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

2) владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

3) занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

4. Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить руководителя автономного учреждения и наблюдательный совет автономного учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным.

#### Статья 17. Порядок совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, и последствия его нарушения

1. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть совершена с предварительного одобрения наблюдательного совета автономного учреждения. Наблюдательный совет автономного учреждения обязан рассмотреть предложение о совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, в течение пятнадцати календарных дней с момента поступления такого предложения председателю наблюдательного совета автономного учреждения, если уставом автономного учреждения не предусмотрен более короткий срок.

2. Решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается большинством голосов членов наблюдательного совета автономного учреждения, не заинтересованных в совершении этой сделки. В случае, если лица, заинтересованные в совершении сделки, составляют в наблюдательном совете автономного учреждения большинство, решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается учредителем автономного учреждения.

3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований настоящей статьи, может быть признана недействительной по иску автономного учреждения или его учредителя, если другая сторона сделки не докажет, что она не знала и не могла знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки или об отсутствии ее одобрения.

4. Заинтересованное лицо, нарушившее обязанность, предусмотренную частью 4 статьи 16 настоящего Федерального закона, несет перед автономным учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований настоящей статьи, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. Такую же ответственность несет руководитель автономного учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

5. В случае, если за убытки, причиненные автономному учреждению в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований настоящей статьи, отвечают несколько лиц, их ответственность является солидарной.

#### Глава 4. РЕОРГАНИЗАЦИЯ И ЛИКВИДАЦИЯ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЕ ЕГО ТИПА

##### Статья 18. Реорганизация автономного учреждения и изменение его типа

1. Автономное учреждение может быть реорганизовано в случаях и в порядке, которые предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации, настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

2. Реорганизация автономного учреждения может быть осуществлена в форме:

- 1) слияния двух или нескольких автономных учреждений;
- 2) присоединения к автономному учреждению одного учреждения или нескольких учреждений соответствующей формы собственности;
- 3) разделения автономного учреждения на два учреждения или несколько учреждений соответствующей формы собственности;
- 4) выделения из автономного учреждения одного учреждения или нескольких учреждений соответствующей формы собственности.

3. Автономные учреждения могут быть реорганизованы в форме слияния или присоединения, если они созданы на базе имущества одного и того же собственника.

4. Автономное учреждение может быть реорганизовано, если это не повлечет за собой нарушение конституционных прав граждан в социально-культурной сфере, в том числе прав граждан на получение бесплатной медицинской помощи и бесплатного образования или права на участие в культурной жизни.

5. Бюджетное учреждение может быть создано по решению учредителя автономного учреждения путем изменения его типа в порядке, устанавливаемом:

- 1) Правительством Российской Федерации в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в федеральной собственности;
- 2) органом государственной власти субъекта Российской Федерации в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в собственности субъекта Российской Федерации;
- 3) органом местного самоуправления в отношении автономных учреждений, созданных на базе имущества, находящегося в муниципальной собственности.

##### Статья 19. Ликвидация автономного учреждения

1. Автономное учреждение может быть ликвидировано по основаниям и в порядке, которые предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации.

2. Требования кредиторов ликвидируемого автономного учреждения удовлетворяются за счет имущества, на которое в соответствии с настоящим Федеральным законом может быть обращено взыскание.

3. Имущество автономного учреждения, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, а также имущество, на которое в соответствии с федеральными законами не может быть обращено взыскание по обязательствам автономного учреждения, передается ликвидационной комиссией учредителю автономного учреждения.

#### Глава 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### Статья 20. Заключительные положения

1. Объем финансового обеспечения выполнения задания, установленного учредителем государственному или муниципальному учреждению (бюджетному или автономному), не может зависеть от типа такого учреждения.

2. Изменение типа существующих государственных и муниципальных учреждений не допускается до утверждения порядка определения видов особо ценного движимого имущества, предусмотренного частью 3 статьи 3 настоящего Федерального закона.

3. Изменение типа существующих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения не допускается.

##### Статья 21. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении шестидесяти дней после дня его официального опубликования.

Президент

Москва, Кремль  
3 ноября 2006 года  
N 174-ФЗ

---

1. Закон Российской Федерации от 3 ноября 2006 года N 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» (в ред. Федеральных законов от 24.07.2007 N 215-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ).
2. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 924 «Об утверждении правил подготовки предложений о создании федеральных автономных учреждений путём изменения типа существующих федеральных государственных учреждений».
3. Постановление Правительства РФ от 28 мая 2007 г. N 325 «Об утверждении формы предложения о создании автономного учреждения путём изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения».
4. Постановление Правительства РФ от 10 октября 2007 г. N 662 «Об утверждении положения об осуществлении федеральными органами исполнительной власти функций и полномочий учредителя федерального автономного учреждения».
5. Постановление Правительства РФ от 18 марта 2008 г. N 182 «Об условиях и порядке формирования задания учредителя в отношении автономного учреждения, созданного на базе имущества, находящегося в федеральной собственности, и порядке финансового обеспечения выполнения задания» (в ред. Постановления Правительства РФ от 15.06.2009 N 493).
6. Постановление Правительства РФ от 31 мая 2007 г. N 337 «О порядке определения видов особо ценного движимого имущества автономного учреждения» (в ред. Постановления Правительства РФ от 05.08.2009 N 639).
7. Постановление Правительства РФ от 18 октября 2007 г. N 684 «Об утверждении правил опубликования отчётов о деятельности автономного учреждения и об использовании закреплённого за ним имущества».
8. Приказ Минэкономразвития РФ от 20 июля 2007 г. N 261 «Об утверждении методических рекомендаций по заполнению формы предложения о создании автономного учреждения путём изменения типа существующего государственного или муниципального учреждения (в ред. Приказа Минэкономразвития РФ от 22.10.2007 N 354).
9. Приказ Минэкономразвития РФ от 3 декабря 2008 г. N 423 «Об утверждении типовой формы соглашения между учредителем и федеральным автономным учреждением о порядке и условиях предоставления субсидии на возмещение нормативных затрат на оказание услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам» (в ред. Приказа Минэкономразвития РФ от 24.09.2009 N 363).
10. Приказ Минэкономразвития РФ от 3 декабря 2008 г. N 424 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию задания учредителя в отношении федерального автономного учреждения».
11. Приказ Минэкономразвития РФ от 17 апреля 2009 г. N 134 «Об утверждении методических рекомендаций по расчёту нормативных затрат на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закреплённого за федеральным автономным учреждением, или приобретённого федеральным автономным учреждением за счёт средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества (за исключением имущества сданного в аренду с согласия учредителя), а также на уплату налогов, в качестве налогообложения по которым признаётся соответствующее имущество, в том числе и земельные участки».

При оценке предпосылок по созданию автономных учреждений и их перспективности, необходимо заметить, что в соответствии с Указом Президента РФ от 28 апреля 2008 года N 607, в перечне показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, пункт 27 оценивает как показатель эффективности: «Доля муниципальных автономных учреждений от общего числа муниципальных учреждений (бюджетных и автономных) в городском округе (муниципальном районе)».

Указом Президента РФ от 28 июня 2007 года N 825 (в ред. Указа Президента РФ от 28.04.2008 N 606), устанавливается, пунктом 40, что одним из показателей оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации является: «Доля расходов консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации на финансирование услуг социальной сферы, оказываемых автономными учреждениями и негосударственными (немуниципальными) организациями, в общем объеме расходов консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации на финансирование отраслей социальной сферы».

#### **4) Постановление Правительства РФ от 7 марта 1995 г. № 233 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей»**

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 N 212,  
от 08.08.2003 N 470, от 01.02.2005 N 49, от 07.12.2006 N 752,  
от 10.03.2009 N 216)

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей.
2. Признать утратившим силу Постановление Совета Министров РСФСР от 23 февраля 1991 г. N 119 "О временных положениях, регламентирующих деятельность учреждений (организаций) системы образования и подготовки кадров в РСФСР" в части утверждения Временного положения о внешкольном учреждении в РСФСР.

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
В.ЧЕРНОМЫРДИН

#### **ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 N 212,  
от 08.08.2003 N 470, от 01.02.2005 N 49, от 07.12.2006 N 752,  
от 10.03.2009 N 216)

## I. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение регулирует деятельность следующих государственных, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей:

центры дополнительного образования детей, развития творчества детей и юношества, творческого развития и гуманитарного образования, детского творчества, внешкольной работы, детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), эстетического воспитания детей (культуры, искусств или по видам искусств), детско-юношеский центр, детский (подростковый) центр, детский экологический (оздоровительно-экологический, эколого-биологический) центр, детский морской центр, детский (юношеский) центр, детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр;

дворцы детского (юношеского) творчества, творчества детей и молодежи, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, спорта для детей и юношества, художественного творчества (воспитания) детей, детской культуры (искусств);

дома детского творчества, детства и юношества, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), художественного творчества (воспитания) детей, детской культуры (искусств);

станции юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), детская экологическая (эколого-биологическая) станция;

детская школа искусств, в том числе по видам искусств;

детско-юношеские спортивные школы;

специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва;

детско-юношеские спортивно-адаптивные школы.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 07.12.2006 N 752.

---

2. Для негосударственных учреждений дополнительного образования детей данное Типовое положение выполняет функции примерного.

(п. 1 в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

2. Образовательное учреждение дополнительного образования детей (далее именуется - учреждение) - тип образовательного учреждения, основное предназначение которого - развитие мотивации личности к познанию и творчеству, реализация дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, государства.

Основные задачи учреждения:

обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепления здоровья, профессионального самоопределения и творческого труда детей в возрасте преимущественно от 6 до 18 лет;

адаптация их к жизни в обществе;

формирование общей культуры;

организация содержательного досуга;

удовлетворение потребности детей в занятиях физической культурой и спортом.

(абзац введен Постановлением Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

3. По инициативе детей в учреждении могут создаваться детские общественные объединения и организации, действующие в соответствии со своими уставами и положениями. Администрация учреждения оказывает содействие в работе таких объединений и организаций.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

4. В учреждении не допускаются создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций.

5. Учреждение имеет право устанавливать прямые связи с учреждениями, предприятиями, организациями, в том числе и иностранными.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

6. Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Типовым положением и собственным уставом.

7. Язык (языки), на котором (которых) ведется образовательный процесс в учреждении, определяется уставом учреждения.

8. Учреждение несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за: невыполнение функций, определенных его уставом; реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с утвержденными учебными планами; качество реализуемых образовательных программ; соответствие форм, методов и средств организации образовательного процесса возрасту, интересам и потребностям детей; жизнь и здоровье детей и работников учреждения во время образовательного процесса; нарушение прав и свобод обучающихся и работников учреждения; иное, предусмотренное законодательством Российской Федерации.

## II. Организация учреждения

9. Учреждение создается учредителем по собственной инициативе и регистрируется уполномоченным органом в заявительном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 N 212, от 07.12.2006 N 752)

Абзац исключен. - Постановление Правительства РФ от 07.12.2006 N 752.

10. Организационно-правовая форма учреждения определяется статусом учредителя.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

11. Отношения между учредителем и учреждением определяются договором, заключенным между ними в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

12. Права юридического лица у учреждения в части ведения уставной финансово-хозяйственной деятельности возникают с момента его регистрации.

Учреждение как юридическое лицо имеет устав, лицевые счета, открытые в органах Федерального казначейства, печать установленного образца, штамп, бланки со своим наименованием.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

13. Право на ведение образовательной деятельности и льготы, предоставляемые законодательством Российской Федерации, возникают у учреждения с момента выдачи ему лицензии (разрешения).

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

---

КонсультантПлюс: примечание.

Федеральным законом от 20.04.2007 N 56-ФЗ аттестация исключена из числа процедур, регламентирующих деятельность образовательных учреждений. Вопросы, рассматриваемые ранее при аттестации, отнесены к процедуре аккредитации образовательных учреждений.

---

14. Учреждение проходит аттестацию в соответствии с Законом Российской Федерации "Об образовании".

Целью и содержанием аттестации учреждения является установление соответствия содержания обучения и воспитания детей уровню и направленности образовательных программ и полноте их выполнения.

Аттестация проводится по заявлению учреждения один раз в пять лет.

Аттестация государственных, муниципальных и негосударственных учреждений проводится соответствующими государственными органами управления образованием.

Для проведения аттестации учреждение представляет в соответствующий государственный орган управления образованием перечень документов, определяемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 01.02.2005 N 49)

Состав аттестационной комиссии, ее председатель утверждаются приказом проводящего аттестацию органа.

В состав комиссии не могут входить работники учреждения, проходящего аттестацию.

Заключение аттестационной комиссии является основанием для принятия органом, осуществляющим аттестацию, решения о признании учреждения аттестованным или неаттестованным.

Координация и контроль по проведению аттестации учреждения возлагаются на Федеральную службу по надзору в сфере образования и науки.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 01.02.2005 N 49)

(п. 14 в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

14'. Учреждение проходит государственную аккредитацию в порядке, установленном Законом Российской Федерации "Об образовании".

Свидетельство о государственной аккредитации, выдаваемое учреждению, подтверждает его государственный статус (тип, вид и категорию), определяемый в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых им образовательных программ. Требования, предъявляемые к учреждению, и критерии их отнесения к соответствующему типу, виду и категории устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 01.02.2005 N 49)

(п. 14' введен Постановлением Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

15. Учреждение может иметь филиалы (отделения) и представительства, осуществляющие полностью или частично по его доверенности правомочия юридического лица, а также иные структурные подразделения.

Филиалы (отделения) проходят регистрацию по фактическому адресу, лицензирование, аттестацию и аккредитацию в порядке, установленном для учреждения.

(п. 15 в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

16. Учреждение в соответствии с законодательством Российской Федерации вправе образовывать образовательные объединения (ассоциации и союзы), в том числе с участием учреждений, предприятий и общественных организаций (объединений). Указанные образовательные объединения создаются в целях развития и совершенствования образования и действуют в соответствии со своими уставами. Порядок регистрации и деятельности указанных образовательных объединений регулируется законом.

(п. 16 в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

17. Учреждение может быть реорганизовано в иную образовательную организацию по решению учредителя, если это не влечет за собой нарушение обязательств учреждения или если учредитель принимает эти обязательства на себя.

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 N 212, от 07.12.2006 N 752)

При реорганизации (изменении организационно-правовой формы, статуса) учреждения его устав, лицензия и свидетельство о государственной аккредитации утрачивают силу.

18. Ликвидация учреждения может быть осуществлена в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

### III. Основы деятельности

19. Учреждение самостоятельно разрабатывает программу своей деятельности с учетом запросов детей, потребностей семьи, образовательных учреждений, детских и юношеских общественных объединений и организаций, особенностей социально-экономического развития региона и национально-культурных традиций.

20. Учреждение по договоренности и (или) совместно с учреждениями, предприятиями, организациями может проводить профессиональную подготовку детей, в том числе за плату, при наличии лицензии на данный вид деятельности. Обучающимся, сдавшим квалификационные экзамены, выдается свидетельство (удостоверение) о присвоении квалификации (разряда, класса, категории) по профессии.

21. Учреждение, имеющее квалифицированные кадры и необходимую материально-техническую базу, по согласованию с другими образовательными учреждениями может осуществлять производственную практику обучающихся в данном учреждении, а также выполнять в установленном порядке заказы учреждений, предприятий и организаций на изготовление изделий, при этом тематика и содержание работы должны способствовать творческому развитию обучающихся в осваиваемой профессии.

22. Учреждение организует работу с детьми в течение всего календарного года. В каникулярное время учреждение может открывать в установленном порядке лагеря и туристские базы, создавать различные объединения с постоянными и (или) переменными составами детей в лагерях (загородных или с дневным пребыванием), на своей базе, а также по месту жительства детей.

23. Учреждение организует и проводит массовые мероприятия, создает необходимые условия для совместного труда, отдыха детей, родителей (законных представителей).

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

24. В учреждении ведется методическая работа, направленная на совершенствование образовательного процесса, программ, форм и методов деятельности объединений, мастерства педагогических работников. С этой целью в учреждении создается методический совет. Порядок его работы определяется уставом учреждения.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

Учреждение оказывает помощь педагогическим коллективам других образовательных учреждений в реализации дополнительных образовательных программ, организации досуговой и внеурочной деятельности детей, а также детским общественным объединениям и организациям по договору с ними.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

25. Деятельность детей в учреждениях осуществляется в одновозрастных и разновозрастных объединениях по интересам (клуб, студия, ансамбль, группа, секция, кружок, театр и другие) <\*>.

-----  
<\*> Далее именуются - объединения.

26. Содержание деятельности объединения определяется педагогом с учетом примерных учебных планов и программ, рекомендованных государственными органами управления образованием. Педагогические работники могут разрабатывать авторские программы, утверждаемые педагогическим (методическим) советом учреждения.

27. Занятия в объединениях могут проводиться по программам одной тематической направленности или комплексным, интегрированным программам.

Численный состав объединения, продолжительность занятий в нем определяются уставом учреждения. Занятия проводятся по группам, индивидуально или всем составом объединения.

Каждый ребенок имеет право заниматься в нескольких объединениях, менять их.

При приеме в спортивные, спортивно-технические, туристские, хореографические объединения необходимо медицинское заключение о состоянии здоровья ребенка.

С детьми-инвалидами может проводиться индивидуальная работа по месту жительства.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

Расписание занятий объединения составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей администрацией учреждения по представлению педагогических работников с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

28. В работе объединений могут участвовать совместно с детьми их родители (законные представители) без включения в основной состав, если кружок не платный, при наличии условий и согласия руководителя объединения.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

29. Учреждение может создавать объединения в других образовательных учреждениях, предприятиях и организациях. Отношения между ними определяются договором.

#### IV. Участники образовательного процесса

30. Участниками образовательного процесса в учреждении являются дети, как правило, до 18 лет, педагогические работники, родители (законные представители).

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

31. Порядок приема детей в учреждение в части, не отрегулированной законодательством Российской Федерации, определяется учредителем учреждения и закрепляется в его уставе.

32. При приеме детей учреждение обязано ознакомить их и (или) родителей (законных представителей) с уставом учреждения и другими документами, регламентирующими организацию образовательного процесса.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

33. Права и обязанности обучающихся, родителей (законных представителей), работников определяются уставом учреждения и иными предусмотренными уставом актами.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

34. Порядок комплектования персонала учреждения регламентируется его уставом. Для работников учреждения работодателем является данное учреждение.

35. К педагогической деятельности в учреждении допускаются лица, как правило, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, отвечающие требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.

36. Отношения работника учреждения и администрации регулируются трудовым договором (контрактом), условия которого не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

37. Педагогические работники учреждения имеют право на:

участие в управлении учреждением;

защиту своей профессиональной чести и достоинства;

свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний, умений обучающихся;

социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, и дополнительные льготы, предоставляемые педагогическим работникам в регионе.

38. Учреждение самостоятельно определяет структуру управления деятельностью учреждения, утверждает штатное расписание, осуществляет распределение должностных обязанностей, устанавливает заработную плату работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

(п. 38 в ред. Постановления Правительства РФ от 10.03.2009 N 216)

## V. Управление и руководство

39. Управление учреждением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом учреждения и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

Формами самоуправления учреждения являются совет учреждения, педагогический совет, общее собрание, попечительский совет и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления и их компетенция определяются уставом учреждения.

(п. 39 в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

40. Непосредственное управление государственным или муниципальным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

Прием на работу директора государственного учреждения осуществляется в порядке, определяемом уставом учреждения, и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Директор муниципального учреждения назначается решением органа местного самоуправления, если иной порядок назначения не предусмотрен решением органа местного самоуправления.

41. Директор учреждения:

планирует, организует и контролирует образовательный процесс, отвечает за качество и эффективность работы учреждения;

несет ответственность за жизнь и здоровье детей и работников во время образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности;

осуществляет прием на работу и расстановку кадров, распределение должностных обязанностей, несет ответственность за уровень квалификации работников;

утверждает штатное расписание, ставки заработной платы и должностные оклады, надбавки и доплаты к ним;

распоряжается имуществом образовательного учреждения и обеспечивает рациональное использование финансовых средств;

представляет учреждение в государственных, муниципальных и общественных органах;

несет ответственность за свою деятельность перед учредителем.

42. Исключен. - Постановление Правительства РФ от 22.02.1997 N 212.

43. Исключен. - Постановление Правительства РФ от 22.02.1997 N 212.

## VI. Имущество и средства учреждения

42. За учреждением в целях обеспечения его деятельности собственником (уполномоченным им органом) закрепляются здания, имущественные комплексы, оборудование, инвентарь, а также иное, необходимое для осуществления уставной деятельности имущество потребительского, культурного, социального и иного назначения.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

Земельные участки закрепляются за государственным или муниципальным учреждением в постоянное (бессрочное) пользование.

(абзац введен Постановлением Правительства РФ от 22.01.1997 N 212, в ред. Постановления Правительства РФ от 08.08.2003 N 470)

Объекты собственности, закрепленные за учреждением, находятся в оперативном управлении этого учреждения.

Учреждение владеет, пользуется и распоряжается закрепленным за ним на праве оперативного управления имуществом в соответствии с назначением имущества, уставными целями деятельности, законодательством Российской Федерации.

Изъятие и (или) отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается только в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

43. Учреждение вправе сдавать в аренду закрепленное за ним имущество в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

44. Деятельность учреждения финансируется его учредителем.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов учреждения являются:

собственные средства учредителя;

бюджетные средства;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

имущество, переданное учреждению собственником (уполномоченным им органом);

абзац исключен. - Постановление Правительства РФ от 07.12.2006 N 752;

добровольные пожертвования физических и юридических лиц;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

средства, полученные от предоставления дополнительных образовательных услуг;

доход, полученный от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.12.2006 N 752)

абзац исключен. - Постановление Правительства РФ от 07.12.2006 N 752;

другие источники в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждение самостоятельно распоряжается имеющимися финансовыми средствами.

45. Учреждение отвечает по своим обязательствам в пределах находящихся в его распоряжении денежных средств. При недостаточности денежных средств по обязательствам учреждения отвечает учредитель в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

46. Финансирование учреждения осуществляется на основе государственных (в том числе ведомственных) и местных нормативов в расчете на одного ребенка в зависимости от вида учреждения.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

Нормативы финансирования должны также учитывать затраты, не зависящие от количества детей.

Привлечение дополнительных средств не влечет за собой снижения нормативов и (или) абсолютных размеров его финансирования из бюджета учредителя.

47. Учреждение может оказывать дополнительные платные образовательные услуги, выходящие за рамки финансируемых из бюджета образовательных программ (преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, занятия с детьми углубленным изучением предметов и другие услуги), по договорам с учреждениями, предприятиями, организациями и физическими лицами.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

Абзац исключен. - Постановление Правительства РФ от 07.12.2006 N 752.

48. Учреждение вправе осуществлять самостоятельную хозяйственную деятельность, предусмотренную уставом, и распоряжаться доходами от этой деятельности.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212)

При осуществлении учреждением предусмотренной его уставом предпринимательской деятельности учреждение приравнивается к предприятию и подпадает под действие законодательства Российской Федерации в области предпринимательской деятельности.

49. Исключен. - Постановление Правительства РФ от 07.12.2006 N 752.

52. Исключен. - Постановление Правительства РФ от 22.02.1997 N 212.

---

## **5) Письмо Минобороны РФ, Минобразования РФ, Роскоммолодежи и Государственного комитета РФ по физической культуре и туризму от 23 июня 1997 г. N 01P/249 "Примерное положение об оборонно-спортивном оздоровительном лагере для молодежи"**

### **1. Общие положения**

Оборонно-спортивные оздоровительные лагеря (ОСОЛ) для молодежи главным образом подросткового возраста создаются органами исполнительной власти, в том числе региональными комитетами по делам молодежи, органами образования, физкультуры и спорта и др., с участием региональных комитетов Российского Союза Молодежи, ОСТО, военкоматов, войсковых частей и военных учебных заведений, профсоюзных и других организаций\* в целях:

- совершенствования гражданского и патриотического воспитания молодежи, развития у нее стремления к выполнению своего долга перед Отечеством в важнейших сферах жизни общества;
- углубления и практического закрепления знаний, умений, навыков по общевоинской подготовке, действий в чрезвычайных ситуациях;
- развития у молодежи важнейших физических качеств, укрепления здоровья путем подготовки и сдачи нормативов "полиотлона", других спортивных комплексов, участия в походах, спортивных праздниках и т.д.

Место, время, продолжительность, а также порядок проведения этих лагерей определяются учредителями,

Продолжительность пребывания в лагере, как правило, устанавливается от 16 до 24 дней. В лагерь принимаются юноши не старше 18 лет по их личному заявлению. Направление юношей осуществляется по специальным путевкам, выдаваемым региональными комитетами по делам молодежи и Российского Союза Молодежи. Наполняемость учебных отрядов 20-30 человек.

Открытие лагеря допускается только при наличии письменного разрешения санитарно-эпидемиологической и противопожарной служб.

### **2. Организация, руководство и содержание работы лагеря**

Для организации лагеря создается комиссия, определяемая учредителями. В состав комиссии входят представители органов исполнительной власти (региональных комитетов по делам молодежи, органов образования, здравоохранения, культуры, спорта), а также региональных комитетов Российского Союза Молодежи, ОСТО, военкоматов, воинских частей, военно-учебных заведений, профсоюзных и других организаций. Не позднее чем за 6 месяцев до открытия лагеря комиссия рассматривает содержание и сроки его работы, организационное, методическое и материально-техническое обеспечение и утверждает руководящий педагогический и обслуживающий персонал.

Содержательная деятельность в лагере может включать в себя комплекс образовательно-воспитательных, и физкультурно-оздоровительных мероприятий, направленных на развитие у молодежи любви к Отечеству и готовности к активному участию в деле его укрепления и защиты.

Оздоровительно-образовательная и воспитательная работа в лагере проводится под руководством региональных комитетов по делам молодежи и Российского Союза Молодежи с привлечением педагогов школ, других типов образовательных учреждений, военных комиссариатов и органов СПС.

### **2. Кадры**

Подбор руководящего и обслуживающего состава ОСОЛ осуществляется советами региональных комитетов РСМ (Российского Союза Молодежи) и согласовывается с Советом учредителей. В состав ОСОЛ входят:

- 1) директор лагеря - 1;
- 2) заместитель по образовательно-воспитательной работе - 1;
- 3) заместитель по медицинской части - 1;
- 4) заместитель по хозяйственной части - 1;
- 5) инструкторы по физической культуре и туризму - 2;
- 6) руководители групп (из расчета 1 на 20-30 чел.).

Директор лагеря, его заместители и руководители групп подбираются из числа специалистов, имеющих педагогическое, гуманитарное и специальное образование, общевоинскую или военно-техническую подготовку и опыт работы с подростками.

Для проведения отдельных учебных занятий могут привлекаться офицеры, сержанты и солдаты воинских частей и курсанты военных учебных заведений.

Директор лагеря, его заместители и руководители групп допускаются к работе только после прохождения специальной подготовки (курсов), которую организуют учредители.

Для руководства работой лагеря создается педагогический совет, в который входят директор, его заместители и руководители групп.

Педагогический совет рассматривает вопросы содержания и организации работы ОСОЛ, заслушивает отчеты руководителей групп, подводит итоги каждого этапа лагерного сбора.

Директор лагеря определяет обязанности должностных лиц, утверждает распорядок дня, руководит всей работой лагеря и несет ответственность за ее состояние.

Заместитель по образовательно-воспитательной работе организует деятельность руководителей групп, проводит методические занятия с ними и несет ответственность за эффективность проводимых в лагере мероприятий учебно-воспитательного характера.

Заместитель по медицинской части осуществляет постоянный контроль за здоровьем молодежи, качеством питания, выполнением распорядка дня, санитарным состоянием помещений и территории лагеря.

Руководитель группы проводит работу в группе и дополнительно может вести занятия в одном из профильных кружков.

Инструктор (тренер) по физической подготовке и туризму организует в лагере занятия по физической культуре, спортивно-массовые мероприятия, спартакиады, готовит молодежь к сдаче норм комплекса "Полиотлон", руководит работой спортивных секций и ежедневно проводит оздоровительные мероприятия в соответствии с распорядком дня. Для успешной работы ОСОЛ необходимо включить в штатное расписание следующие должности: заместитель директора по хозяйству, шеф-повар, повар, сторож-пожарный, бухгалтер-калькулятор, медсестра.

Обязанности обслуживающего персонала определяются правилами внутреннего распорядка, утвержденными директором лагеря.

#### **4. Финансирование работы в лагере**

Финансирование лагеря осуществляется из средств соответствующих Бюджетов на основе местных нормативов их финансирования, разрабатываемых и утверждаемых субъектами Российской Федерации и органами местного самоуправления самостоятельно, но не ниже государственных (в том числе ведомственных нормативов), предусматриваемых на финансирование образования, молодежную политику по соответствующим разделам бюджетной классификации в Российской Федерации в соответствии с ведомственной принадлежностью.

## 5. Учет и отчетность

Контрольная комиссия, создаваемая учредителями, регулярно организует проверку хозяйственно-финансовой деятельности лагеря, контролирует поступление, хранение и правильность расходования продуктов питания, фактическое наличие и учет материальных ценностей и состояние финансовых документов и отчетности.

По окончании работы лагеря проводится инвентаризация имущества и документальная ревизия финансово-хозяйственной деятельности. Акт ревизии, инвентаризационная ведомость, финансовый отчет, а также отчет о проделанной в лагере работе представляются комитетами по делам молодежи в соответствующие органы исполнительной власти.

Учет и отчетность проводятся на условиях и в порядке, предусмотренных для ОСОЛ.

**Приложение**

### Штаты оборонно-спортивного оздоровительного лагеря

N Должность п/п	Количество работников лагеря с пропуском на смену			
	до 100 человек	от 101 до 200 человек	свыше 200 человек	
1. Директор лагеря	1	1	1	
2. Зам. директора по учебно-воспитательной работе	1	1	1	
3. Зам. начальника лагеря по медицинской части - зав. медицинским пунктом	1	1	1	
4. Инструктора физической подготовки		1	1	1
5. Воспитатели (руководители отрядов)		Из расчета 1 на 25 человек		
6. Зам. директора по хозяйству		1	1	1
7. Шеф-повар	1	1	1	
8. Повар	1	1	1	
9. Сторож-пожарный		1	1	1
10. Бухгалтер-калькулятор		1	1	1
11. Медсестра		1	1	
Всего				

## 6. Порядок проведения смен профильных лагерей, лагерей с дневным пребыванием детей, лагерей труда и отдыха

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий порядок определяет условия проведения смен профильных лагерей, лагерей с дневным пребыванием, лагерей труда и отдыха обучающихся и воспитанников в период каникул.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем документе:

- под сменой профильного лагеря понимается форма образовательной и оздоровительной деятельности с творчески одаренными или социально активными детьми, проводимая как смена юных техников, туристов-краеведов, экологов, спортсменов, математиков, филологов, журналистов, спасателей, моряков, автомобилистов, волонтеров, актива детских и молодежных общественных объединений, зимняя и летняя профильная школа по различным видам детского творчества и т.п., в период каникул с круглосуточным или дневным пребыванием обучающихся и воспитанников;
- под сменой лагеря с дневным пребыванием понимается форма оздоровительной и образовательной деятельности в период каникул с обучающимися общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей с пребыванием обучающихся в дневное время и обязательной организацией их питания;
- под сменой лагеря труда и отдыха понимается форма практического приобретения обучающимися и воспитанниками трудовых навыков, вовлечения их в общественно полезную деятельность, сочетающую формирование у обучающихся и воспитанников навыков здорового образа жизни в период каникул с круглосуточным или дневным пребыванием.

1.3. Организатором смены лагеря могут быть органы управления образованием, органы по делам молодежи, а также образовательные учреждения, клубы по месту жительства, детские и молодежные объединения, иные заинтересованные организации, уставные документы которых позволяют организовывать подобный вид деятельности с обучающимися и воспитанниками.

Данный порядок распространяется на все смены лагерей для обучающихся и воспитанников, организуемых органами управления образованием и/или органами по делам молодежи, а также образовательными учреждениями. Для иных организаций данный порядок может являться примерным.

В смены профильного лагеря, лагеря труда и отдыха, с дневным пребыванием (по согласованию с руководством учреждения (организации), на базе которого проводится смена лагеря) принимаются обучающиеся и воспитанники до 18 лет включительно, если это предусмотрено программой содержания деятельности смены лагеря.

1.4. Организатор смены лагеря несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за:

- обеспечение жизнедеятельности смены лагеря;
- создание условий, обеспечивающих жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и сотрудников;
- качество реализуемых программ деятельности смены лагеря;
- соответствие форм, методов и средств при проведении смены возрасту, интересам и потребностям обучающихся и воспитанников;
- соблюдение прав и свобод обучающихся, воспитанников и сотрудников смены лагеря.

1.5. Смена лагеря проводится для обучающихся и воспитанников 7—16 лет на период летних, осенних, зимних и весенних каникул решением организатора смены по согласованию с руководством учреждения (организации), на базе которого проводится смена лагеря.

1.6. При комплектовании смены лагеря первоочередным правом пользуются обучающиеся и воспитанники из категорий детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Комплектование смены профильного лагеря осуществляется в первую очередь из победителей и призеров предметных муниципальных, региональных и зональных олимпиад, смотров, творческих конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, активистов детских и молодежных объединений, а также обучающихся и воспитанников, достигших наивысших результатов в образовательной и творческой деятельности в рамках системы общего, начального профессионального и дополнительного образования детей.

1.7. Основные цели и задачи работы педагогического коллектива при проведении смены лагеря:

- создание необходимых условий для оздоровления, отдыха и рационального использования каникулярного времени у обучающихся и воспитанников, формирования у них общей культуры и навыков здорового образа жизни;
- создание максимальных условий для быстрой адаптации обучающихся и воспитанников с учетом

возрастных особенностей.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СМЕНЫ ЛАГЕРЯ**

2.1. Смена лагеря в зависимости от направленности проводится, как правило, на стационарной базе — на базе общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей,

учреждений по месту жительства детей и подростков, иных образовательных учреждений, пансионатов, санаториев-профилакториев, загородных учреждений отдыха и оздоровления детей, домов отдыха, туристских, досуговых учреждений, учреждений культуры и спорта, других организаций.

Смена профильного лагеря может также проводиться в полевых условиях (в палатках), на речных и морских судах, а также с передвижением обучающихся и воспитанников на иных видах транспорта при соблюдении требований безопасности.

Смена лагеря с дневным пребыванием проводится на базе образовательного учреждения, клуба по месту жительства, детского и молодежного центра.

Смена лагеря труда и отдыха может проводиться в полевых условиях (в палатках).

2.2. Требования к территории, зданиям и сооружениям, правила приемки смены лагеря определяются соответствующими Санитарно-эпидемиологическими правилами, утверждаемыми Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, применительно к лагерю. Без санитарно-эпидемиологического заключения о соответствии места базирования смены лагеря санитарным правилам открытие смены лагеря не допускается.

2.3. Помещения, сооружения и инвентарь, необходимый для проведения смены лагеря, передаются организатору лагеря во временное пользование на период смены администрацией учреждения (организации), на базе которого(ой) организуется смена в соответствии с договором, заключенным между соответствующими сторонами.

2.4. Приемка учреждения (организации), на базе которого(ой) будет организована смена лагеря, осуществляется межведомственная комиссия, созданной органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, в состав которой входят представители Госсанэпиднадзора, организатора смены лагеря и других заинтересованных органов исполнительной власти с последующим оформлением акта приемки.

2.5. Деятельность обучающихся и воспитанников во время проведения смены лагеря осуществляется в разновозрастных и разновозрастных группах (отрядах, бригадах) и других объединениях по интересам, наполняемость которых составляет не более 25 человек для обучающихся и воспитанников II—IV классов, для обучающихся и воспитанников старшего возраста — не более 30 человек.

2.6. Продолжительность смены лагеря определяется соответствующими Санитарно-эпидемиологическими правилами. Изменение продолжительности смены лагеря допускается по согласованию с территориальными центрами Госсанэпиднадзора.

Продолжительность смены лагеря с дневным пребыванием в летний период, как правило, не менее трех календарных недель (21 календарный день, включая общевыходные и праздничные дни), в осенние, зимние и весенние каникулы — не менее одной календарной недели.

Продолжительность смены профильного лагеря, как правило, летом — не менее двух календарных недель, в осенние, зимние и весенние каникулы — не менее одной календарной недели.

Продолжительность смены лагеря труда и отдыха определяется местом базирования смены лагеря, но не может составлять менее 21 календарного дня в период летних каникул. В осенние, зимние и весенние каникулы — не менее одной календарной недели. При этом продолжительность времени работы, часовой недельной нагрузки и общего времени трудовой деятельности обучающихся и воспитанников в смене лагеря труда и отдыха определяется законодательством Российской Федерации о труде для данного возраста обучающихся и воспитанников.

2.7. Коллектив педагогов, обучающихся и воспитанников определяет программу деятельности и организацию самоуправления смены лагеря. При необходимости избирается совет, правление (или иной орган самоуправления) при равном представительстве обучающихся (воспитанников) и сотрудников, с учетом специфики смены лагеря и возраста обучающихся и воспитанников, который тесно взаимодействует с администрацией смены лагеря, родителями (законными представителями).

Во время проведения смены лагеря, по желанию обучающихся и воспитанников, возможно создание временного общественного объединения детей и взрослых (детской или молодежной организации).

2.8. При выборе формы и методов работы во время проведения смены лагеря, независимо от ее образовательной и творческой или трудовой направленности, приоритетной должны быть оздоровительная и образовательная деятельность, направленные на развитие ребенка (полноценное питание, медицинское обслуживание, пребывание на свежем воздухе, проведение оздоровительных, физкультурных, культурных мероприятий, организация экскурсий, походов, игр, занятий в объединениях по интересам: временных кружках, секциях, клубах, творческих мастерских).

2.9. Главным в содержании деятельности смены профильного лагеря является практическая отработка знаний, умений и навыков в определенном виде (видах) социального, художественного, научно-технического и т.п. видов творчества, реализация программ детских и молодежных общественных объединений, выполнение коллективных или индивидуальных творческих работ, дополняемые обязательной системой мер по формированию здорового образа жизни.

Содержание деятельности смены лагеря с дневным пребыванием определяется направленностью смены (профильной, труда и отдыха или иной направленностью) с обязательным проведением оздоровительных мероприятий.

Основой содержания деятельности смены лагеря труда и отдыха является трудовая и оздоровительная деятельность обучающихся и воспитанников. Заказчиками на выполнение работ обучающихся и воспитанников выступают предприятия и организации всех форм собственности при условии, что характер выполняемой работы учитывает специфику труда обучающихся и воспитанников, а также не противоречит законодательству Российской Федерации о труде.

Смена лагеря труда и отдыха проводится на договорной основе между организатором смены и заказчиком (предприятием и/или организацией независимо от формы собственности), обеспечивающим надлежащие условия труда обучающихся и воспитанников на время выполнения работ.

При определении допустимости применения труда обучающихся и воспитанников следует руководствоваться Гигиеническими критериями допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков (Санитарные правила и нормы СанПиН 2.4.6.664-97, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.04.97' № 5).

2.10. Питание обучающихся и воспитанников организуется в столовой учреждения (организации), в котором(ой) открыта смена лагеря, или, по согласованию с территориальными центрами Госсанэпиднадзора, на договорных началах в ближайших объектах общественного питания.

Питание обучающихся и воспитанников во время проведения смены профильного лагеря может быть организовано в полевых условиях, если это предусмотрено программой деятельности смены лагеря.

В сменах лагерей с дневным пребыванием обучающиеся обеспечиваются двухразовым питанием (в случае пребывания обучающихся в первой половине дня) или трехразовым питанием (с пребыванием обучающихся до 18.00 дня).

2.11. Проезд группы обучающихся и воспитанников любой численности к месту проведения смены лагеря и обратно, а также во время проведения экскурсий, выездных соревнований и других мероприятий во время смены осуществляется в сопровождении не менее двух педагогов с соблюдением требований к перевозкам обучающихся и воспитанников соответствующим видом транспорта. При проезде группы более 30 обучающихся и воспитанников число сопровождающих педагогов на каждые 15 обучающихся и воспитанников увеличивается на одного педагога.

### **3. КАДРЫ, УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

3.1. Руководитель (директор, начальник) смены лагеря назначается приказом организатора смены лагеря на срок, необходимый для подготовки и проведения смены, а также представления финансовой и бухгалтерской отчетности.

3.2. Подбор кадров для проведения смены лагеря осуществляет организатор смены лагеря совместно с руководителем (директором, начальником) смены лагеря, органами управления здравоохранением, образованием, по делам молодежи, другими заинтересованными органами исполнительной власти и местного самоуправления и

организациями.

Штатное расписание устанавливается организатором смены лагеря, исходя из целей и задач смены в пределах выделенных бюджетных ассигнований, а также с учетом внебюджетных источников финансирования.

3.3. Руководитель (директор, начальник) смены лагеря:

- обеспечивает общее руководство деятельностью смены лагеря, издает приказы и распоряжения по смене лагеря, которые регистрируются в специальном журнале;
- разрабатывает и (после согласования с организатором смены лагеря) утверждает должностные обязанности работников смены лагеря, знакомит их с условиями труда; проводит (с регистрацией в специальном журнале) инструктаж персонала смены лагеря по технике безопасности, профилактике травматизма и предупреждению несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками; составляет график выхода на работу персонала смены лагеря;
- создает безопасные условия для проведения образовательной и оздоровительной работы, занятости обучающихся и воспитанников, их трудовой деятельности;
- несет ответственность за организацию питания обучающихся и воспитанников и финансово-хозяйственную деятельность смены лагеря.

3.4. Заместитель руководителя (по воспитательной, методической, научной) работе, воспитатель (вожатый) отряда, инструктор по физической подготовке, педагог дополнительного образования, медицинский работник несут персональную ответственность за охрану жизни и здоровья обучающихся и воспитанников.

3.5. Порядок, условия привлечения педагогических и других работников для работы во время проведения смены лагеря, а также оплата их труда устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства образования Российской Федерации.

См. Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних загородных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда, утвержденные приказом Минобразования РФ от 29 марта 1993 г. № 113 — с. 22 настоящего сборника.

3.6. К педагогической деятельности в смене лагеря допускаются лица, как правило, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, отвечающие требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.

3.7. К работе в качестве поваров, кухонных рабочих на время производственной практики под руководством мастера производственного обучения могут привлекаться обучающиеся образовательных учреждений, готовящих работников общественного питания, не достигшие 18-летнего возраста.

3.8. В целях оказания методической помощи педагогическим работникам в организации работы с обучающимися и воспитанниками, повышения их профессионального мастерства и творческого роста во время проведения смены лагеря может быть создан педагогический (методический) совет.

#### **4. ПОРЯДОК ФИНАНСИРОВАНИЯ**

4.1. Смена лагеря финансируется организатором смены.

4.2. Основным источником финансирования смены лагеря являются средства из бюджетов разного уровня (федерального, субъекта Российской Федерации, местного).

4.3. Для проведения смены лагеря с дневным пребыванием, лагеря труда и отдыха возможно привлечение средств регионального отделения фонда социального страхования (на указанных Фондом социального страхования Российской Федерации условиях).

4.4. Другими источниками финансирования смены лагеря могут быть:

- внебюджетные средства;
- средства родителей (законных представителей); добровольные пожертвования других физических и юридических лиц; иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

4.5. Порядок предоставления льгот или освобождения от оплаты за пребывание, а также проезд к месту проведения смены лагеря и обратно для тех или иных категорий обучающихся и воспитанников определяется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления.

4.6. Организатор смены лагеря контролирует правильность и целесообразность расходования выделяемых денежных средств на содержание смены лагеря и после ее закрытия подводит итоги финансовой деятельности смены лагеря.

**ГЛАВА ТРЕТЬЯ. РУКОВОДИТЕЛЬ ДЕТСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОТДЫХА  
И ОЗДОРОВЛЕНИЯ: КОМПЕТЕНЦИИ, ОБЯЗАННОСТИ,  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Эта глава посвящена управленческой деятельности руководителя учреждения отдыха, оздоровления детей.

**1. Перечень обязательных знаний и умений по организации финансово-экономической деятельности.**

- Документы, определяющие статус ДОЛ (Центра) – юридического лица в соответствии с ГК РФ (часть 1).
- Устав (положение) и учредительный договор: условия применения и содержание.
- Порядок регистрации юридического лица и постановки на налоговый учет и учет во внебюджетных (социальных) фондах.
- Правила работы с наличными денежными средствами.
- Границы осуществления ДОЛ предпринимательской деятельности.
- Порядок разработки бизнес – плана (программы экономического развития).
- Порядок получения и расходования бюджетных средств в условиях казначейского учета.
- Назначение основных расходов ДОЛ по статьям и подстатьям бюджетной классификации.
- Методика расчета нормативной штатной численности ДОЛ (по группам персонала) и фонда оплаты труда.
- Методика составления сметы доходов и расходов.
- Методика составления сметы доходов и расходов ДОЛ по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- Методика составления калькуляции стоимости путевки.
- Требования к организации бухгалтерского учета в ДОЛ.
- Элементы учетной политики ДОЛ.
- Регламент взаимоотношений работодателя и работника в рамках трудового договора (контракта) в соответствии с ТК РФ.
- Предмет гражданско – правовых договоров (в частности: подряда, возмездного оказания услуг, купли – продажи и т. д.), область их применения в деятельности ДОЛ.
- Права и обязанности сторон при заключении договоров гражданско–правового характера.
- Состав и содержание обязательных элементов договорных отношений.
- Административная ответственность должностных лиц ДОЛ в соответствии с Кодексом об административных нарушениях РФ (КоАП).
- Основные налоговые правонарушения, штрафные санкции.
- Нормативная регламентация основных этапов выездной проверки и их последовательность.
- Классификация налогов РФ (федеральных, региональных и местных) применительно к деятельности ДОЛ. Социальные налоги РФ, налог на добавленную стоимость (НДС), налог на доходы организаций, налоги с физических лиц, прочие налоги (налог на землю, налог на имущество, налог с продаж, транспортные налог, налог на рекламу). Нормативные и ведомственные документы, регламентирующие порядок применения каждого из налогов, объекты налогообложения, налоговые базы, налоговые льготы, ставки налогов.

## **Руководитель должен уметь:**

- Рассчитать нормативную штатную численность ДОЛ (по категориям персонала).
- Рассчитать нормативный фонд заработной платы ДОЛ.
- Составить смету стоимости путевки.
- Составить смету доходов и расходов средств от целевых и иных поступлений.
- Составить договоры гражданско – правового характера.

## **2.Подбор кадров: обеспечение физической и эмоциональной безопасности детей. Уголовный кодекс Российской Федерации (извлечения).**

Главной задачей, которой должна быть подчинена деятельность любого сотрудника детского лагеря, является обеспечение безопасности жизни, здоровья детей и персонала лагеря.

Современное законодательство предоставляет достаточно много прав детям. Например, «малолетние в возрасте от шести до четырнадцати лет вправе самостоятельно совершать ... сделки по распоряжению средствами, предоставленными законными представителями ... для определенной цели или свободного распоряжения» (п/п 3 п.2 ст.28 Гражданского кодекса РФ). Вряд ли стоит описывать возможные последствия нахождения в лагере детей, которым для «свободного распоряжения» родители дали по паре тысяч рублей на день.

Необходимо иметь четкое представление, что причинение вреда ребенку, как физического, так и морального (побои, истязание, действия сексуального характера, оскорбление и т.д.; крайний случай – смерти), будет в обязательном порядке расследовано представителями органов социальной защиты, профсоюзов, организаций, где работают родители, в конце концов - органами прокуратуры, если речь будет идти о действиях или бездействии, попадающих под признаки уголовно наказуемого деяния.

### **1. а и обязанности детей и вожатых, дисциплина в лагере, ответственность вожатых.**

*Уголовно наказуемые действия перечислены в Уголовном Кодексе Российской Федерации (УК РФ)*

- УК РФ. Статья 109. Причинение смерти по неосторожности.
- УК РФ. Статья 116. Побои.
- УК РФ. Статья 117. Истязание.
- УК РФ. Статья 130, пункт 1. Оскорбление.
- УК РФ. Статья 131, пункты 1, 2 д), 3 в). Изнасилование.
- УК РФ. Статья 134. Половое сношение и иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста.
- УК РФ. Статья 135. Развратные действия.
- УК РФ. Статья 156. Неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего.
- УК РФ. Статья 286, пункт 1. Превышение должностных полномочий

Статья 109. Причинение смерти по неосторожности

1. Причинение смерти по неосторожности - наказывается ограничением свободы на срок до трех лет или лишением свободы на тот же срок.

2. Причинение смерти по неосторожности вследствие ненадлежащего исполнения лицом своих профессиональных обязанностей...

Статья 116. Побои

Нанесение побоев или совершение иных насильственных действий, причинивших физическую боль... - наказываются штрафом... либо обязательными работами ... либо исправительными работами ... либо арестом...

Статья 117. Истязание

1. Причинение физических или психических страданий путем систематического нанесения побоев либо иными насильственными действиями, если это не повлекло последствий, указанных в статьях 111 и 112 настоящего Кодекса, - наказывается лишением свободы на срок до трех лет.

2. То же деяние, совершенное:

а) в отношении двух или более лиц;

г) в отношении заведомо несовершеннолетнего или лица, заведомо для виновного находящегося в иной зависимости от виновного... наказывается лишением свободы на срок от трех до семи лет.

Статья 130. Оскорбление

1. Оскорбление, то есть унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме, - наказывается штрафом ... либо обязательными работами ... либо исправительными работами.

Статья 131. Изнасилование

1. Изнасилование, то есть половое сношение с применением насилия или с угрозой его применения к потерпевшей или к другим лицам либо с использованием беспомощного состояния потерпевшей, - наказывается лишением свободы на срок от трех до шести лет.

2. Изнасилование:

д) заведомо несовершеннолетней - наказывается лишением свободы на срок от четырех до десяти лет.

3. Изнасилование:

в) потерпевшей, заведомо не достигшей четырнадцатилетнего возраста, - наказывается лишением свободы на срок от восьми до пятнадцати лет.

Статья 134. Половое сношение и иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста

Половое сношение, мужеложство или лесбиянство, совершенные лицом, достигшим восемнадцатилетнего возраста, с лицом, заведомо не достигшим шестнадцатилетнего возраста, - наказываются ограничением свободы на срок до трех лет или лишением свободы на срок до четырех лет.

Статья 135. Развратные действия

Совершение развратных действий без применения насилия в отношении лица, заведомо не достигшего четырнадцатилетнего возраста, -

наказывается штрафом ... либо ограничением свободы... либо лишением свободы.

Статья 156. Неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего

Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего ... иным лицом, на которое возложены эти обязанности ... если это деяние соединено с жестоким обращением с несовершеннолетним, - наказывается штрафом ... либо ограничением свободы... либо лишением свободы.

Статья 286. Превышение должностных полномочий

1. Совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших существенное нарушение прав и законных интересов граждан - наказывается штрафом... либо лишением права занимать определенные должности ... либо арестом ... рок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет.

Таким образом, законодательство России предусматривает уголовное наказание не только за причинение физического страдания ребенку (статьи 109, 116, 117, 131), но также за причинение нравственных страданий (статьи 130, 156, 286).

Также отметим, что любовные отношения между взрослыми людьми и подростками, даже по взаимному согласию, являются уголовными преступлениями (статьи 134, 135).

*Стоит отметить, что Уголовный Кодекс предусматривает наказания не только за преступления, совершенные умышленно, но также за неосторожные действия (по легкомыслию или по небрежности) и халатность, повлекшие общественно опасные последствия.*

- УК РФ. Статья 24. Форма вины.
- УК РФ. Статья 26. Преступление, совершенное по неосторожности.
- УК РФ. Статья 125. Оставление в опасности.
- УК РФ. Статья 293. Халатность.

Статья 24. Формы вины

1. Виновным в преступлении признается лицо, совершившее деяние умышленно или по неосторожности.

2. Деяние, совершенное только по неосторожности, признается преступлением лишь в случае, когда это специально предусмотрено соответствующей статьей Особенной части настоящего Кодекса.

Статья 26. Преступление, совершенное по неосторожности

1. Преступлением, совершенным по неосторожности, признается деяние, совершенное по легкомыслию или небрежности.

2. Преступление признается совершенным по легкомыслию, если лицо предвидело возможность наступления общественно опасных последствий своих действий (бездействия), но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на предотвращение этих последствий.

3. Преступление признается совершенным по небрежности, если лицо не предвидело возможности наступления общественно опасных последствий своих действий (бездействия), хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должно было и могло предвидеть эти последствия.

Причинение смерти по легкомыслию представляет, по общему правилу, большую общественную опасность, чем такое же деяние, совершенное по небрежности. Это объясняется тем, что в первом случае речь идет о сознательном нарушении правил предосторожности, охраняющих жизнь человека, и о предвидении возможности наступления смерти потерпевшего при легкомысленном расчете на ее предотвращение, а во втором – о не предвидении наступления смерти при наличии обязанности и возможности ее предвидения. Чаще всего причинение смерти по неосторожности является результатом преступной небрежности.

Статья 125. Оставление в опасности

Заведомое оставление без помощи лица, находящегося в опасном для жизни или здоровья состоянии и лишенного возможности принять меры к самосохранению по малолетству... - наказывается штрафом... либо обязательными работами... либо исправительными работами... либо арестом...

Статья 293. Халатность

1. Халатность, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе, если это повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан ... - наказывается штрафом...

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека или иные тяжкие последствия, - наказывается лишением свободы на срок до пяти лет.

Уточним, что статья 293 «Халатность» может применяться в отношении должностных лиц, однако в случае чрезвычайного происшествия пункт 3 статьи 26 УК – «небрежность» – можно приписать кому угодно. Основной вывод, который необходимо сделать: все сотрудники лагеря должны проявлять необходимую предусмотрительность и внимательность и обязаны предвидеть те или иные возможные последствия действий детей.

Вопросы, связанные с сексуальными отношениями. Все данные возможные действия или понуждения к действиям, которые способны будут повлечь возникновение проблем, должны быть полностью исключены. При этом взаимоотношения вожатых друг с другом не рассматриваются: это люди взрослые, совершеннолетние, друг от друга не зависимые, и им следует самим контролировать свои поступки (однако в случае конфликтной ситуации от уголовной ответственности это никого не спасет).

Относительно детей во внимание следует принять следующее:

- для возбуждения уголовного дела достаточно заявления ребенка или его родителей;
- отсутствует срок давности;
- как правило, такие дела не подлежат окончанию в результате примирения – т.е. дело будет поддержано прокуратурой и доведено до суда;
- отягчающим обстоятельством может быть возраст детей, который заведомо не достигает 16 лет (в некоторых случаях – 14 лет).

На то обстоятельство, что факт действий или домогательств должен быть доказан, а пока этого нет, действует презумпция невиновности, лучше не рассчитывать.

В тех же случаях, когда, выражаясь корректно, «легкое» поведение проявляется у детей, об этом незамедлительно должны быть поставлены в известность в письменном виде руководители лагеря. Случай, когда такой ребенок куда-либо уйдет ночью, а затем его не окажется в живых, возможно, будет истолкован против вас: могли предвидеть ситуацию, но не предвидели.

Вывод: какие бы права современное законодательство ни предоставляло детям, обоснованный и мотивированный, пусть даже незаконный, запрет со стороны вожатых всегда более предпочтителен, нежели любой несчастный случай.

И для вожатых, и для детей соблюдение установленной дисциплины в лагере должно быть неукоснительным правилом.

У

При организации воспитательного процесса следует иметь в виду, что несовершеннолетние также несут уголовную ответственность за некоторые виды преступлений

- УК РФ. Статья 20. Возраст, с которого наступает уголовная ответственность.
- УК РФ. Статья 87. Уголовная ответственность несовершеннолетних.

Статья 20. Возраст, с которого наступает уголовная ответственность

1. Уголовной ответственности подлежит лицо, достигшее ко времени совершения преступления шестнадцатилетнего возраста.

2. Лица, достигшие ко времени совершения преступления четырнадцатилетнего возраста, подлежат уголовной ответственности за убийство (статья 105), умышленное причинение тяжкого вреда здоровью (статья 111), умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью (статья 112), изнасилование (статья 131), насильственные действия сексуального характера (статья 132), кражу (статья 158), заведомо ложное сообщение об акте терроризма (статья 207), вандализм (статья 214).

Статья 87. Уголовная ответственность несовершеннолетних

1. Несовершеннолетними признаются лица, которым ко времени совершения преступления исполнилось четырнадцать, но не исполнилось восемнадцати лет.

а

Экономические права граждан перечислены в Гражданском Кодексе Российской Федерации (ГК РФ), и могут более подробно расшифровываться в специальных законах. Экономические права несовершеннолетних и малолетних, которые они могут осуществить в детском лагере, в сущности, сводятся к праву совершать мелкие бытовые сделки, то есть совершать покупки в магазине (кроме приобретения товаров, запрещенных законом до наступления 18 лет, - табака и алкоголя). Сделки, ведущие к отчуждению имущества ребенка (то есть продажа его или лишение прав на него другим способом), не являются "мелкими бытовыми".

- ГК РФ. Статья 21. Дееспособность гражданина.
- ГК РФ. Статья 26. Дееспособность несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет.
- ГК РФ. Статья 28. Дееспособность малолетних.

Статья 21. Дееспособность гражданина

1. Способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста.

Статья 26. Дееспособность несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет

1. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки, за исключением названных в пункте 2 настоящей статьи, с письменного согласия своих законных представителей - родителей, усыновителей или попечителя. Сделка, совершенная таким несовершеннолетним, действительна также при ее последующем письменном одобрении его родителями, усыновителями или попечителем.

2. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителя:

- 1) распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами;
- 4) совершать мелкие бытовые сделки и иные сделки, предусмотренные пунктом 2 статьи 28 настоящего Кодекса.

Статья 28. Дееспособность малолетних

1. За несовершеннолетних, не достигших четырнадцати лет (малолетних), сделки, за исключением указанных в пункте 2 настоящей статьи, могут совершать от их имени только их родители, усыновители или опекуны.

2. Малолетние в возрасте от шести до четырнадцати лет вправе самостоятельно совершать:

- 1) мелкие бытовые сделки;
- 3) сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения.
3. Имущественную ответственность по сделкам малолетнего, в том числе по сделкам, совершенным им самостоятельно, несут его родители, усыновители или опекуны, если не докажут, что обязательство было нарушено не по их вине. Эти лица в соответствии с законом также отвечают за вред, причиненный малолетними.

Таким образом, законодательство России не поддерживает "деловую активность" подростков, кроме совершения покупок в магазине на деньги, предоставленные им родителями. Если педагог видит "псевдозаконное" изъятие денег или вещей одним ребенком у другого, или выполнение ребенком за деньги унижительной "услуги", то педагог может признать совершенную сделку недействительной также на основании статьи 179: ГК РФ. Статья 179. Недействительность сделки, совершенной под влиянием обмана, насилия, угрозы, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой стороной или стечения тяжелых обстоятельств.

Какие действия следует предпринять в отношении существующих у детей дорогих вещей (украшения, мобильные телефоны, деньги), а также предметов, представляющих в определенной ситуации опасность для жизни или здоровья других детей. основополагающим тезисом здесь должен быть следующий: согласно п. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации «осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц». Вряд ли на это ребенок что-либо сможет возразить.

Если у ребенка есть сигареты, нож, спички (зажигалки), легковоспламеняющиеся вещества и аналогичные – данные предметы необходимо изъять и либо передать родителям (если имеется такая возможность), либо написать расписку, что указанные предметы «как представляющие угрозу для здоровья детей получены на хранение и подлежат возврату родителям по окончании смены».

Ребенок самостоятельно несет риск сохранения принадлежащих ему вещей.

Отдельный вопрос – деньги. С точки зрения закона, ограничить ребенка в праве самостоятельно хранить и распоряжаться ими нельзя (сами деньги опасности не представляют и прав других лиц не

нарушают), но желательно. Самый лучший способ – уговорить ребенка сдать их на хранение; какие-то части выдавать ему по письменным заявлениям, а остальные вернуть в конце смены. При этом какой-либо гарантии, что ребенок отдал все деньги, естественно, нет. Поэтому за детьми (за всеми детьми) необходимо вести постоянное наблюдение (контроль) и в случае приобретения ими сигарет, алкогольных напитков и пр. ставить вопрос не о существовании у них денег, а о нарушении лагерной дисциплины с последующими организационными мерами.

Значение «бумагооборота» в работе (деятельности) вожатых.

Если говорить совсем коротко – данное значение исключительно велико. Все знакомы с пословицей «Кабы знать, где упадешь – соломку бы подстелил», но мало кто ей следует, по-видимому, предпочитая другую: «Гром не грянет – мужик не перекрестится». Однако многих неприятностей (и хорошо, если только моральных – типа объяснений с родителями) можно избежать, если заранее предпринять минимально необходимые действия. Самое главное – не забывать делать то, что определено в инструкциях по лагерю.

В качестве примеров:

- приняли у ребенка деньги – напишите расписку и пусть ребенок распишется;
- сдали деньги или вещи администрации лагеря – получите соответствующий документ;
- выдали часть денег – необходима расписка;
- отпустили с родителями – родители должны написать записку, в которой подтвердить, что заботу о безопасности ребенка на данный период берут на себя;
- ребенок нарушил правила – необходима докладная;
- забрали сигареты – напишите обязательство вернуть их родителям по окончании смены;
- если дети старшего возраста (13-15 лет) и сознательно вредят «по мелочам» - ознакомьте их с правилами пребывания в детском лагере, с ответственностью за нарушение дисциплины и заставьте в этом расписаться (или организуйте подпись двух-трех вожатых, что ребенок ознакомлен, но расписаться отказался – и сразу докладную руководителю) и т.д.

В сложной ситуации именно данные документы подтвердят, что вы предвидели сложность обстановки и предприняли все возможное, чтобы избежать проблем; кроме того, о возникших трудностях официально ставятся в известность руководители, которые по должностному положению и обязаны данные ситуации разрешать.

#### о перед ребенком.

Этическими нормами можно считать положения "Конвенции о правах ребенка". Государства, подписавшие Конвенцию (в том числе Россия), признают, что "ребенок, ввиду его физической и умственной незрелости, нуждается в специальной охране и заботе". Большинство статей Конвенции обязывают государства принять соответствующие законы, защищающие права детей. В российском законодательстве имущественные права ребенка защищены в Семейном Кодексе, а также в специальных законах (налоговых, бюджетных), в которых отдельными пунктами предусматриваются льготы или пособия для несовершеннолетних. Права ребенка, связанные с угрозой его жизни и здоровью, защищены в Уголовном Кодексе.

Нормы, описанные в Конвенции и не подкрепленные законодательством России, следует считать этическими нормами для педагога. Особое внимание следует обратить на статьи с 12 по 17, в которых излагаются права детей на выражение своих взглядов. Эти статьи Конвенции обязывают государства, подписавшие Конвенцию, не принимать законы, запрещающие детям выражать свое мнение, только на основании того, что они дети. Однако, следует иметь в виду, что в Конвенции декларируется только право ребенка «свободно выражать свое мнение» (статьи 12, 13), но в Конвенции не говорится о том, что взрослый обязан в процессе воспитания или содержания ребенка следовать его мнению (ни в отношении него самого, ни в отношении других детей).

При реализации своих прав на свободу религии и свободу собраний (статьи 14, 15), ребенок обязан подчиняться ограничениям таким же, какие существуют в демократическом обществе для взрослых граждан, - ограничения в интересах общественной безопасности, охраны здоровья, нравственности, прав и свобод других граждан. Педагог может и обязан оценить идеи, которые собираются реализовывать дети, и разрешить или запретить их реализацию.

В статье 16 говорится о произвольном (то есть беспричинном) вмешательстве в личную жизнь ребенка, или незаконном вмешательстве, то есть запрещенном законами, другими словами, с целью нанести ему ущерб, физический или нравственный. Сотрудники лагеря должны исходить из следующего принципа - сохранение физического и нравственного здоровья ребенка и предотвращение случаев нанесения им ущерба другим детям.

Родители несут ответственность только за **преднамеренное** действие своего ребенка, приведшее к ущербу, как за воспитание (ст. 63 СК РФ), так и за восполнение ущерба (ГК РФ).

---

**\* Действия администрации, педагогов образовательных учреждений при оказании первой психологической помощи ребенку**

1. Оградите ребенка от негативного воздействия травмирующей ситуации, а также от любопытных глаз и ненужных расспросов. Поместите ребенка в надежное, безопасное место. Не оставляйте его одного.

2. Найдите людей, которые смогли бы помочь, поддержали бы ребенка.

3. В присутствии ребёнка сохраняйте самообладание и спокойствие.

4. Действуйте не спеша, избегая любой суетливости.

5. Предложите ребенку теплые, сладкие напитки.

6. Обеспечьте ребенка необходимой информацией, правдиво отвечая на его вопросы.

7. Дайте детям поручения, с которыми они справятся, предоставьте им свободу в принятии решений.

8. С уважением относитесь к предложениям и инициативам ребёнка.

9. Помогайте ребенку в формировании реалистичного, адекватного понимания ситуации. Постарайтесь снизить необоснованное чувство вины.

*! Важно упорядочить хаос, создать благоприятные условия с тем, чтобы ребенок мог начать говорить, сумел выразить свои чувства, дал им «выход»*

*(«отреагировал» на событие).*

**Помощь ребёнку, пережившему травматическое событие (действия взрослых, которые помогут справиться с психологической травмой)**

\* Заверьте ребёнка, что вы сделаете всё, чтобы он был в безопасности. Ваше поведение во многом определяет то, как будет реагировать ребенок на событие.

\* В зависимости от возраста и индивидуальных особенностей, реакция ребёнка на событие может быть разной: раздражительность, агрессивность, гиперактивность (повышение физической активности), тревожность, нарушение сна и аппетита, уход в себя (замкнутость, изменение привычного стиля поведения). В случае значительных изменений в поведении ребёнка необходимо обратиться за помощью к специалистам.

\* У ребёнка могут появиться острые эмоциональные реакции (испуг, страх) на звуки, запахи, напоминающие о событии. Также могут наблюдаться соматические расстройства (головная боль, боль в животе, тошнота, головокружение и т.д.).

\* Если эти реакции наблюдаются длительный период времени, прошедшего после травматического события, обратитесь к специалисту.

\* Уделяйте ребёнку больше времени и внимания. Ребенок должен знать, что родители любят его, поддерживают, гордятся им.

\* Учитывая состояние ребенка, поговорите с ним о том, что произошло. Будьте правдивы. Скажите ему, что чувства, которые он испытывает - это нормальная реакция на травматическое событие. Ваша задача – помочь ребёнку восстановить чувство безопасности.

\* Поддерживайте отношения с другими значимыми для ребёнка людьми. Узнайте, как ведёт себя ребёнок в разных ситуациях (например, в школе, на улице).

\* В случае, если Ваш ребёнок не идет на контакт с Вами, замкнулся, попробуйте поговорить с ним от имени его любимой игрушки (для дошкольников и детей младшего и среднего школьного возраста). Для подростка важно, чтобы в это время рядом с ним был значимый для него близкий человек, друг.

\* Ограничьте просмотр Вашим ребёнком телевизионных программ, подробно отражающих трагические события. Избыточное освещение средствами массовой информации события может оказать травматическое воздействие на психику.

\* Если ребёнок в игре воспроизводит увиденные негативные события, не следует этого опасаться. Это один из способов отреагирования психологической травмы. Играйте с ребёнком, чтобы помочь ему отыграть свои страхи и беспокойства. Помогите ребёнку благополучно завершить проигрываемую им проблему. В случае, если ребёнок вновь и вновь проигрывает травматическую ситуацию, т.е. «застревает» на ней, - обратитесь к психологу.

\* Рисуйте с ребёнком, лепите, делайте аппликации, занимайтесь другими видами творчества - все это способствует снятию стресса.

\* Ребёнку важно почувствовать себя нужным, значимым. Подумайте, как Вы и Ваш ребёнок можете помочь окружающим, дайте ему поручение с которым он справится.

\* Придерживайтесь распорядка дня: в еде, игре, сне. Это может помочь ребёнку восстановить чувство стабильности и безопасности мира.

\* В связи с пережитыми событиями у ребёнка могут возникать страхи, кошмарные сновидения. Когда вы укладываете ребёнка спать, посидите рядом с ним подольше, расскажите сказку, дайте ему любимую игрушку.

\* Быть опорой своему ребёнку Вы сможете, если сами эмоционально уравновешены, уверены в своих силах и можете контролировать ситуацию.

### **Рекомендации родственникам и педагогам**

#### **по оказанию психологической поддержки детям в кризисной ситуации**

Дети, недавно пережившие потерю (развод родителей, смерть родственника, друга) и другие травматические ситуации, могут оказаться во власти болезненных переживаний, тревог, страхов. Эти дети нуждаются в психологической поддержке и дополнительной помощи. Эту поддержку могут оказать люди постоянно находящиеся рядом с пострадавшим - родственники, педагоги, одноклассники, друзья. Однако, желая поддержать пострадавшего, далеко не все взрослые и особенно дети, знают как это сделать. Подготовьте детей к возможным переменам в поведении их друзей и знакомых, оказавшихся напрямую затронутыми трагедией. Важно, чтобы ребёнок понимал, что его друг может измениться, быть раздражительным, агрессивным, грустным, эмоционально реагировать на любую ситуацию («вспыхивать как спичка»).

Объясните детям, что их дружеские отношения могут быть важным источником поддержки для пострадавшего. Такие привычные занятия, как игра (например, в футбол), совместный просмотр фильма, прогулка, разговор по телефону на привычные темы могут отвлечь человека от мрачных мыслей и воспоминаний, дать ему почувствовать, что он не один. Даже молчаливое дружеское присутствие принесет положительный результат.

Ребёнку может понадобиться дополнительная поддержка специалиста (психолога), чтобы помочь ему справиться негативными последствиями события. Не стесняйтесь обратиться к специалистам. Первым шагом может стать телефонный звонок специалисту. Специалист Телефона доверия не просто окажет эмоциональную поддержку, но и поможет Вам наметить пути выхода из кризисной ситуации.

***Помните! Психологическое самочувствие ребёнка напрямую зависит от эмоционального***

*состояния близких людей, его окружающих.*

## **Возрастные особенности переживания травмы**

Дети, в зависимости от возраста, по-разному реагируют на травмирующие события.

### **Дошкольный возраст**

Проявляйте внимание к нуждам ребёнка, не оставляйте его одного. Если Вам необходимо уйти, найдите себе замену из ближайшего окружения, вызывающего доверие у ребёнка, тем самым, создавая чувство безопасности. По возможности сохраняйте привычный для ребёнка режим дня. Детям этого возраста крайне нежелательно смотреть передачи о катастрофах, трагедиях по телевизору.

### **Младший школьный возраст**

В этом возрасте дети испытывают необходимость в логике и понимании ситуации. Внимание этим детям также необходимо. Они могут задавать несколько странные вопросы. Не бойтесь признать, что вы не знаете ответа. Поговорите с ребёнком о случившемся. Заверьте ребёнка, что специалисты, родители и учителя делают всё, чтобы ребёнок был в безопасности. Если ребёнок испытывает чувство вины, заверьте его в том, что его действия не являются причиной случившегося.

### **Средняя школа**

Вы можете поделиться информацией о событии, которая у Вас есть. Выясните, что ребёнок слышал, узнал из других источников. Постарайтесь организовать обсуждение случившегося. С детьми этого возраста можно проводить групповое обсуждение. При этом не заставляйте ребёнка говорить о произошедшем, если он к этому пока не готов. Некоторые подростки могут делать вид или утверждать, что травматическое событие их не тронуло, или, наоборот, быть очень возбуждёнными. Оба типа реакции нормальны в подростковом возрасте.

## **Взаимодействие с представителями СМИ**

### **Вы имеете право:**

- Отказаться от интервью, съёмки, предоставления фотографий для прессы.
- Выбрать время и место, обговорить условия интервью.
- В ходе интервью отказаться отвечать на отдельные вопросы, даже в том случае, если ранее Вы дали согласие на обсуждение какой-либо темы.

- Ознакомиться с материалом, прежде чем он будет напечатан, выйдет в эфир.
- Не указывать имени и других личных данных.

*Следует помнить, что репортёр, несмотря на всю свою доброжелательность и искреннее человеческое внимание, не ваш друг, а профессионал, делающий своё дело.*

Памятка подготовлена сотрудниками ЦЭПП МГППУ /Вихристюк О.В.,

Миллер Л.В., Лескина Е.А., Яковенко А.В., Орлова Е.В.

---

### **3.Методика работы с педагогическим коллективом в детском оздоровительном лагере.**

Работа с педагогическим коллективом ДОЛ является одним из самых важных инструментов успеха и качества деятельности всего ДОЛ, если не самым важным.

Методика в основном понимается в педагогической науке как совокупность специальных знаний об организации какой-либо деятельности в целом или отдельной ее части.<sup>1</sup>

Например: методика воспитания - «это профессиональное представление об организации действий, о том, что и в каком порядке следует делать, чтобы осуществить запланированную воспитательную деятельность и добиться наилучших результатов».<sup>2</sup>

Методика может быть авторской, «своей». Основное, что должна дать методика – положительный результат. Методика позволяет так организовать деятельность, чтобы был получен заранее спланированный и предполагаемый результат. Но в то же время она включает в себя как определенный алгоритм, так и импровизационную вариативность, т.е. каждый, кто реализует конкретную методику, вносит в нее что-то свое.

Содержание и направленность работы с педагогическим коллективом в ДОЛ, а именно методика педагогической деятельности с ним, зависит, на наш взгляд, от следующих составляющих:

- руководства ДОЛ;
- целей педагогического коллектива;
- лидеров вожатского отряда;
- состояния профессиональной среды в целом, ее прошлого опыта и традиций;
- приоритетного вида деятельности.

---

<sup>1</sup> Евладова Е.Б., Логинова Л.Г., Михайлова Н.Н. Дополнительное образование детей: Учеб. Пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2002. – с 183.

<sup>2</sup> Воспитательная деятельность педагога: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / И.А Колесникова, Н.М.Борытко, С.Д. Поляков, Н.С.Селиванова; Под общ. ред, В.А.Сластенина и И.А.Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – с.200.

Теоретическое обоснование методики работы с педагогическим коллективом ДОЛ, представляемой в данной статье и апробированной авторами в практике, может быть кратко выражено в таких принципах как:

- Принцип развития профессиональной грамотности в деятельности пед. состава;
- Принцип коллективообразования;
- Принцип позитивных взаимоотношений;
- Принцип открытости инновациям;
- Принцип близкой дистанции общения педколлектива с руководством.
- Принцип толерантности к нестандартным личностям и ситуациям в лагере.

Данные принципы могут быть реализованы в ДОЛ через следующие направления работы с педагогическим коллективом.

1. **Деятельностно – обучающее.** Обучение пед. состава, в ходе практической деятельности, профессионально грамотной работе с детьми в ДОЛ.
2. **Отношения.** Целенаправленное формирование эмоционально - благоприятного климата, позитивных взаимоотношений внутри педагогического коллектива, положительного отношения к реализуемой деятельности.
3. **Творческое.** Создание условий для творческой индивидуальной и коллективной самореализации.
4. **Коррекционное.** Педагогическая коррекция непрофессионализма в деятельности, негативных личностных проявлений и позиций членов педагогического коллектива.
5. **Ценностнообразовательное.** Формирование и развитие позитивных ценностных смыслов жизнедеятельности.

Ниже нам бы хотелось привести некоторые формы и приемы работы с педагогическим коллективом в ДОЛ по конкретным направлениям.

**Деятельностно – обучающее** направление работы может включать в себя следующие формы взаимодействия руководителей ДОЛ (директор, зам. дир. по восп. раб., худ. руководитель, руководитель смены или программы, методисты, рук. кружков и т.п.) с педагогическим коллективом в целом:

- педагогические советы;
- планерки;
- консультации творческой группы;
- мастер – классы;
- совместное проведение мероприятия с менее опытными педагогами, вожатыми;
- вожатские огоньки.

В качестве наиболее применяемых либо интересных приемов реализации данного направления можно выделить следующие:

- карта деятельности на смену, включающая: целеполагание деятельности, консультирование по ведущим обязанностям педагога (вожатого), по грамотному проведению режимных моментов, традициям лагеря, отрядным делам, ключевым делам смены;

- постепенное наращивание трудностей (поручили небольшое дело, затем более крупное и т.д.);
- пошаговый алгоритм предстоящего дела, события (встреча детей, вечерний огонек, старт дня и т.п.);
- обучение через демонстрацию опыта (умений, знаний) других;
- мозговой штурм;
- индивидуальная зона ответственности в мероприятии;
- творческие группы по делам смены, созданные в педагогическом коллективе.

**Отношения.** Данное направление деятельности может быть реализовано через такие приемы как:

- демонстрация желаемого стиля общения, взаимоотношений, отношения к чему-либо со стороны руководства, ядра вожатского отряда, неформальных лидеров;
- вожатские огоньки, междусобойчики педагогического коллектива, добродушные розыгрыши;
- эмоциональная поддержка со стороны административного руководства и «ядра» коллектива через создание эмоциональной защищенности для каждого конкретного члена педагогического коллектива, когда руководством ставится задача, добиться того, чтобы каждому вожатому было хорошо в лагере, чтобы он получал удовлетворение от своей работы. Вожатый (или любой член коллектива), находящийся по каким-либо причинам в неблагоприятной эмоционально-психологической ситуации, сразу же попадает в «зону особого внимания» руководителей коллектива, которые стараются создать условия для быстрого и безболезненного выхода из кризиса;
- преобладание латентных способов управления и влияния над директивно – официальными;
- создание ситуаций переживания общей судьбы для всего коллектива (события, праздники, совместное решение единых задач);
- мотивационное влияние (создание внешних мотиваторов (таких как: традиции коллектива, административный ресурс, благоприятные отношения в коллективе, и, как следствие, потребность быть значимым в этих отношениях) для развития, успешной работы, реализации личностного потенциала, освоение и тиражирование желаемых отношений);
- поднятие актуальности (востребованности) каждого, нахождение ему ниши реализации (главная роль в вожатском спектакле, празднование каждого дня рождения всем коллективом, ситуационное лидерство, позиция организатора вожатского сюрприза или мероприятия);

**Творческое.** Данное направление работы с коллективом ДОЛ можно реализовать через следующие приемы.

- вожатские спектакли и репетиции;

- кружковая деятельность вожатых, педагогов (в качестве руководителя);
- событийность жизнедеятельности ДОЛ;
- советы дел и творческие группы по смене;
- формирование ценности творческой инициативы в коллективе;
- творческое взаимодействие в коллективе;
- приглашение хотя бы 1-2 творческих лидеров для работы в пед. коллективе.
- постоянная работа с творческими лидерами

### ***Коррекционное.***

- индивидуальное консультирование членов коллектива по проблемам отношений и деятельности;
- психотерапевтические беседы с членами коллектива, понижающие значимость проблемы, страхи и опасения;
- создание условий для преодоления страхов и опасений (поскольку они блокируют развитие, творческую инициативу) через освоения новых социальных ролей и видов деятельности;
- демонстрация и поддержка позитивных (правильных) моделей взаимодействия между напарниками со стороны старичков, руководства;
- создание условий для переживания личностного и коллективного успеха;
- помощь в разрешении повседневных проблем.

### ***Ценностнообразовательное.***

- формирование отношения к лагерю как к самостоятельной ценности, через комфортную личностную позицию в нем (т.е. ощущение социальной и эмоциональной безопасности, наличие интересной жизнедеятельности);
- формирование ценности личностных взаимоотношений через неформальное внимание к каждому члену коллектива, значимость личностной позиции каждого члена, обязательное совместное проживание значимых для личности индивидуальных событий (день рождения, удачная оценка на экзамене, успех в организации дела, успех отряда и т.п.);
- создание ситуаций переживания общей судьбы (дружеские социальные связи, совместное проживание внутриколлективных событий, их организация и проведение, формирование «Мы» лагеря через участие в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, решение чьей-то индивидуальной проблемы всем коллективом, оказание помощи и т.п.), позволяющих развивать ценностное отношение к лагерю;

- развитие социальной привлекательности членов коллектива друг для друга, через создание условий для проявления ими собственных позитивных личностных качеств, умений, способов деятельности и общения;

- способствование развитию стиля кооперации, а не конкурентности в коллективе, через успешность творческих групп и советов дел вожатых, педагогов. Это требует специальной педагогической инструментальной (блокировать развитие позиций аутсайдерства путем нахождения ниши для деятельности, методически «страховать» новичков при подготовке и организации дела, учитывать наличие страхов и опасений при освоении новой деятельности, отношений, персонализация каждой личности в данном коллективе, т.е. подчеркивание различными способами неповторимых аспектов каждого члена коллектива);

- формирование новых, но не многочисленных, значимых для всех традиций коллектива.

Вышеназванные направления работы с педагогическим коллективом и приемы их реализации позволяют получить определенный желаемый результат в жизнедеятельности педагогического коллектива.

А именно: максимальный эффект и отдачу от деятельности коллектива при минимальных затратах; преобладающий благоприятный эмоционально-психологический климат в коллективе; отношение к данному ДОЛ как к самостоятельной ценности в ряду собственных базовых ценностей у большинства членов коллектива; стабильная успешность коллектива в деятельности; стабильность команды ДОЛ; привлекательность данной команды и постоянный приток интересных людей, формирование коллективистской культуры внутри команды, при которой снижается проявление эффекта социальной лени и безынициативности.

#### Карта деятельности руководителя ДОЛ с педагогическим коллективом.

Если Вы директор детского оздоровительного лагеря, либо руководитель педагогического отряда ДОЛ, стоит проверить себя, не забыли ли Вы, приступая к работе, сделать следующее.

*Основные точки опоры.*

#### Подготовительный период.

- Заранее предусмотреть наличие кадров для работы в Вашем коллективе и постараться, чтобы в нем было несколько действительно ярких личностей;
- Провести инструктивный лагерь, либо школу по подготовке коллектива к лету;
- Подготовить программу лета и план - сетки смен;
- Подготовить план первой планерки или педагогического совета;
- Распределить заранее педагогов-вожатых по отрядам, максимально учитывая при этом пожелания вожатых и нужды руководства.

#### Период основной деятельности.

- Четко проговорить на первой планерке основную задачу всего коллектива ДОЛ – безопасность жизни и здоровья детей, и, безусловно, взрослых;
- Поставить общую цель для всех на данную смену;
- Создать позитивные установки на будущую жизнедеятельность;

- Не забыть узнать при первых знакомствах с коллективом (инструктивный лагерь, школа вожатых, первые педсовет или планерка) дни рождения членов коллектива, особенно запоминая приходящиеся на период совместной деятельности;
- Поинтересоваться на первых планерках все ли вожатые знают количество детей в отрядах, количество мальчиков и девочек, видят ли лидеров и аутсайдеров, прогнозируют ли возможные конфликты, проблемы в отряде;
- Постоянно формировать благоприятные отношения в коллективе через поддержание преобладающего радостного фона настроения, эмоциональное внимание, добрую шутку.
- Поддерживать авторитет «старичков» и инициативу новичков.
- Прогнозировать возможные линии напряжения и конфликтные ситуации в коллективе.

#### Итоговый период.

- Не забыть подготовить эмоциональное спасибо (на итоговой планерке, пед. совете или прощальном огоньке) и материальный итоговый сюрприз всему коллективу (чаепитие, фуршет, маленькие сувениры и т.д.). Если коллектив не очень большой, то подготовить словесную благодарность каждому члену коллектива;
- Обсудить наиболее типичные или серьезные ошибки в деятельности прошедшего периода;
- Создать мотивацию коллективу на возобновление совместной жизнедеятельности в дальнейшем (новые смены, события и т.д.);
- Обозначить перспективы развития всего коллектива ДОЛ.

#### Возможные темы педагогических советов и формы вожатских огоньков в ДОЛ.

Педагогические советы в работе с педагогическим коллективом имеют достаточно важное значение, поскольку позволяют создавать определенные установки на жизнедеятельность в ДОЛ, реализовывать целеполагание и мотивировать поведение членов коллектива в настоящем, которое определит их поведение в дальнейшем. Всего в течение смены в 21 день достаточно провести 2-3 педагогических совета (в начале, середине смены и в конце).

Тематика педсоветов:

1. Вариативные модели смен в ДОЛ.
2. Восстановление физических и психических сил детей в условиях детского оздоровительного центра.
3. Эффективные модели взаимодействия с детьми в ДОЛ, оптимизирующие их развитие.
4. Содержание, стиль, формы взаимодействия в педагогической команде.
5. Оптимальные формы работы с детьми различных возрастов в условиях ДОЛ.

Вожатские огоньки в ДОЛ (либо огоньки всего коллектива) являются одним из средств формирования эмоционально – психологического климата коллектива и цементирование взаимоотношений, а также средством снятия психологического напряжения и предотвращения эмоционального выгорания педагогов, вожатых. Количество и темы огоньков определяются актуальными задачами, встающими перед коллективом (необходимость коррекции климата или отношений в коллективе, обучения вожатых чему-либо через огонек, просто потребность в эмоциональной разгрузке). Но при организации огоньков, необходимо учесть следующее:

- при проведении «огонька» нельзя забывать об ответственности за жизнь и здоровье детей (а также взрослых),
- организация «огонька» не должна требовать длительной и серьезной подготовки, чтобы не отрывать коллектив от основных задач,
- «огоньки» не должны быть частыми, коллектив их должен ждать с удовольствием.

Формы и темы вожатских огоньков:

- «Огонек» знакомств, «Огонек» посвящения в вожатые (либо новичков, либо в вожатые данного лагеря), День именинника, День мальчиков, День девочек, Медиана смены, творческий «огонек», посвященный интересам, хобби кого -либо из коллектива, «Огонек» на тему: «Если бы я был ребенком» (игровое погружение в детские позиции и роли), Сюрпризный «огонек» (сюрпризы от вожатых каждого отряда, руководства и других), прощальный «огонек».

В целом необходимо помнить, что «огонек» педагогического коллектива – важный инструмент коллективообразования всего ДОЛ.

Использование предлагаемого алгоритма деятельности с педагогическим коллективом приводит к формированию модели желаемого позитивного стиля взаимоотношений в педагогическом коллективе и реализации продуктивной деятельности. Механизмом трансляции данной модели на детский коллектив, может выступать методика «волны отношений», описанная авторами ранее.

#### **4. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (извлечения)** (с изменениями на 15 марта 2005 года)

Документ с изменениями, внесенными:

Федеральным законом от 24 июля 2002 года N 97-ФЗ (Российская газета N 137, 27.07.2002);

Федеральным законом от 25 июля 2002 года N 116-ФЗ (Российская газета, N 138-139, 30.07.2002);

Федеральным законом от 30 июня 2003 года N 86-ФЗ (Российская газета, N 126, 01.07.2003) (вступил в силу с 1 июля 2003 года);

Федеральным законом от 27 апреля 2004 года N 32-ФЗ (Российская газета, N 92, 30.04.2004);

Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ (Российская газета, N 188, 31.08.2004) (о порядке вступления в силу см. статью 155 Федерального закона от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ);

Федеральным законом от 29 декабря 2004 года N 201-ФЗ (Российская газета, N 292, 31.12.2004) (вступил в силу с 1 января 2005 года).

---

В документе также учтено:

постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 года N 3-П.

---

## **ГЛАВА 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Статья 15. Трудовые отношения**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении

работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

### **Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания (выборов) на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора;

фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

### **Статья 20. Стороны трудовых отношений**

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

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

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

### **Статья 21. Основные права и обязанности работника**

Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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

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

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

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

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

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

## **Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

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

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## ГЛАВА ТРЕТЬЯ

### РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

#### ГЛАВА 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### **Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора**

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично

выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. \*56.1)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

### **Статья 57. Содержание трудового договора**

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **Статья 58. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

### **Статья 59. Срочный трудовой договор**

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: \*59.1)

для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона); \*59.3)

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам;

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы; \*59.9)

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; \*59.10)

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

#### **Статья 61. Вступление трудового договора в силу**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

#### **Статья 62. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой**

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

## **ГЛАВА 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

### **Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. \*64.1)

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. \*64.2)

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

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

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

### **Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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

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

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

### **Статья 66. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. \*66.1)

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации. \*66.2)

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

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

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт настоящего Кодекса или иного федерального закона.

### **Статья 67. Форма трудового договора \*67)**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

### **Статья 68. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

#### **Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора**

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

#### **Статья 70. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

беременных женщин;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

#### **Статья 71. Результат испытания при приеме на работу**

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

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

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

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

## **ГЛАВА 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **Статья 72. Перевод на другую постоянную работу и перемещение \*72)**

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 настоящего Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

### **Статья 73. Изменение существенных условий трудового договора**

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

#### **Статья 74. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости**

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. \*74.1)

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. \*74.3)

#### **Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации**

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

#### **Статья 76. Отстранение от работы**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

### **ГЛАВА 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются: \*77.1)

- 1) соглашение сторон (статья 78); \*77.1.1)
- 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80); \*77.1.3)
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73); \*77.1.7)
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84). \*77.1.11)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

### **Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

### **Статья 79. Расторжение срочного трудового договора**

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

### **Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) \*80)**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

### **Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: \*81)

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом; \*81.1)
- 2) сокращения численности или штата работников организации; \*81.2)
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: \*81.3)
  - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); \*81.4)
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; \*81.5)
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: \*81.6)
- а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); \*81.6.1)
- б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; \*81.6.2)
- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; \*81.6.3)
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; \*81.6.4)
- д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; \*81.7)
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; \*81.8)
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; \*81.9)
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; \*81.10)
- 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора; \*81.11)
- 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне; \*81.12)
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с

работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

### **Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

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

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; \*83.1.4)
- 5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

### **Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора \*84)**

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных в части первой настоящей статьи, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 11 статьи 77 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

## **ГЛАВА 14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**

### **Статья 85. Понятие персональных данных работника.**

#### **Обработка персональных данных работника**

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

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

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

- 1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- 2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- 3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
- 4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
- 5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- 6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- 7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;
- 8) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- 9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- 10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

**Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников**

Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса.

**Статья 88. Передача персональных данных работника**

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

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

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами; \*88.4)

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

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

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

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

#### **Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя \*89)**

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

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

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

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

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

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

#### **Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника \*90)**

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

### **РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

## **ГЛАВА 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 91. Понятие рабочего времени.**

#### **Нормальная продолжительность рабочего времени**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. \*91.2)

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

#### **Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). \*92.3)

#### **Статья 93. Неполное рабочее время \*93)**

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

#### **Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

#### **Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

#### **Статья 96. Работа в ночное время**

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (часть в редакции, введенной в действие с 7 августа 2002 года Федеральным законом от 24 июля 2002 года N 97-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников,

утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

#### **Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

#### **Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство) \*98)**

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

#### **Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)**

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

## **ГЛАВА 16. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

### **Статья 100. Режим рабочего времени**

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями. \*100.1)

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. \*100.2)

### **Статья 101. Ненормированный рабочий день**

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. \*101)

### **Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени \*102)**

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

### **Статья 103. Сменная работа \*103)**

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

### **Статья 104. Суммированный учет рабочего времени**

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем,

чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

#### **Статья 105. Разделение рабочего дня на части**

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

### **РАЗДЕЛ V. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **ГЛАВА 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

##### **Статья 106. Понятие времени отдыха**

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

##### **Статья 107. Виды времени отдыха**

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

#### **ГЛАВА 18. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ**

##### **Статья 108. Перерывы для отдыха и питания \*108)**

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

##### **Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

##### **Статья 111. Выходные дни**

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

### **Статья 112. Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, и 5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

(Часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 29 декабря 2004 года N 201-ФЗ,- см. предыдущую редакцию)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. \*112.11)

Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть дополнительно включена с 1 января 2005 года Федеральным законом от 29 декабря 2004 года N 201-ФЗ).

---

Части третья и четвертая предыдущей редакции с 1 января 2005 года считаются соответственно частями четвертой и пятой настоящей редакции - Федеральный закон от 29 декабря 2004 года N 201-ФЗ

---

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. \*112.13)

### **Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.**

#### **Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях - в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

## **ГЛАВА 19. ОТПУСКА**

### **Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

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

### **Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. \*115.2)

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления. \*119.2)

### **Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

### **Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск**

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

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

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

другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

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

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

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

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

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

### **Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

### **Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

#### **Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. \*125.2)

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

#### **Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. \*126.1)

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

#### **Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. \*127.1)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. \*127.2)

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

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

#### **Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы**

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

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.\*128.8)

### **РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

#### **ГЛАВА 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

##### **Статья 129. Основные понятия и определения**

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. \*129.7)

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

### **Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников**

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

абзац утратил силу с 1 января 2005 года - Федеральный закон от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ - см. предыдущую редакцию;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность выплаты заработной платы.

### **Статья 131. Формы оплаты труда**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы. \*131.2)

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

### **Статья 132. Оплата по труду**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

## **ГЛАВА 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

### **Статья 133. Установление минимальной заработной платы**

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

\*133.1)

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, в учреждениях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации; в учреждениях, финансируемых из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов;

в других организациях - за счет собственных средств.

(Статья в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию)

#### **Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы**

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

#### **Статья 135. Установление заработной платы**

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

работникам организаций, финансируемых из бюджетов, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию); \*135.1.1)

работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно, до внесения в Государственную Думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год, разрабатывает единые рекомендации по системе оплаты труда, включая ставки (оклады), доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работников организаций, финансируемых из бюджетов, на федеральном, региональном и местном уровнях, которые учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении размеров финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы (часть дополнительно включена с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ). \*135.2)

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

### **Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

### **Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы**

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте "а" пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

### **Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы**

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

### **Статья 139. Исчисление средней заработной платы**

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. \*139.1)

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. \*139.2)

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. \*139.3)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. \*139.5)

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. \*139.7)

### **Статья 140. Сроки расчета при увольнении**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

#### **Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника**

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

#### **Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику**

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы: \*142.2)

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

#### **Статья 143. Тарифная система оплаты труда**

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты. \*143.1)

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. \*143.3)

Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом. Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления. Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию). \*143.4)

#### **Статья 144. Стимулирующие выплаты**

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

#### **Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров**

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления. \*145.1)

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

#### **Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных**

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. \*149)

#### **Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

#### **Статья 152. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

#### **Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни \*153)**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

#### **Статья 154. Оплата труда в ночное время**

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

#### **Статья 157. Оплата времени простоя**

Время простоя (статья 74) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

### **ГЛАВА 24. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ**

#### **Статья 166. Понятие служебной командировки \*166)**

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

#### **Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. \*167)

#### **Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой**

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: \*168.1)

расходы по проезду; \*168.2)

расходы по найму жилого помещения; \*168.3)

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); \*168.4)

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. \*168.5)

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

#### **Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность**

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию). \*169.2)

### **ГЛАВА 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

#### **Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения \*173)**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся  
в образовательных учреждениях среднего профессионального образования,  
и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: \*174.1)

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц;

работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся  
в образовательных учреждениях начального профессионального образования**

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам,  
совмещающим работу с обучением**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. \*177.1)

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

**ГЛАВА 27. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ,  
СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Статья 178. Выходные пособия**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" пункта 3 статьи 81);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83);

отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

**Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе  
при сокращении численности или штата работников организации**

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. \*179.2)

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении  
численности или штата работников организации**

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

**Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям  
и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора  
в связи со сменой собственника организации**

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

**ГЛАВА 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую  
постоянную нижеоплачиваемую работу**

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

**Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности \*183)**

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

**Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае**

### **на производстве и профессиональном заболевании**

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. \*184.1)

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом. \*184.2)

### **Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации**

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

### **Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника**

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме. \*188)

## **РАЗДЕЛ VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

### **ГЛАВА 29. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации**

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. \*189.3)

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

#### **Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации \*190)**

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

## **ГЛАВА 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА \*30)**

### **Статья 191. Поощрения за труд**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). \*191.1)

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. \*191.2)

#### **Статья 192. Дисциплинарные взыскания**

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: \*192.1)

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

#### **Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

#### **Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

#### **Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности**

**руководителя организации, его заместителей по требованию  
представительного органа работников**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

**РАЗДЕЛ IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА  
И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ  
ГЛАВА 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров**

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку,  
переподготовку и повышение квалификации**

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

**РАЗДЕЛ X. ОХРАНА ТРУДА  
ГЛАВА 33. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Статья 209. Основные понятия**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

### **Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда**

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом уровне производства и организации труда; \*210.9)

координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; \*210.11)

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; \*210.15)

международное сотрудничество в области охраны труда; \*210.16)

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников; \*210.17)

установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

## **ГЛАВА 34. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

### **Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; \*212.7)

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ; \*212.8)

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

### **Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников**

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

## **Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда**

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда**

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в части первой настоящей статьи проектов требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию). \*215.3)

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

## **ГЛАВА 35. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

### **Статья 216. Государственное управление охраной труда**

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами

исполнительной власти (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию). \*216.1)

Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

#### **Статья 217. Служба охраны труда в организации**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. \*217.3)

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию). \*217.4)

#### **Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда \*218)**

В организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

### **ГЛАВА 36. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА**

#### **Статья 219. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены**

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом; \*219.3)

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда**

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. \*220.7)

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

### **Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников**

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое. \*223.1)

Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за ее счет.

### **Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда**

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. \*225.1)

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. \*225.2)

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

### **Статья 227. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету**

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя - физического лица. \*227.1)

К указанным лицам относятся:

работники, выполняющие работу по трудовому договору;

студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;

другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, - повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли: \*227.7)

в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

#### **Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве**

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами. \*228.6)

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

1) о несчастном случае, происшедшем в организации:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальные объединения организаций профсоюзов;

в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) о несчастном случае, происшедшем у работодателя - физического лица:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в прокуратуру по месту нахождения работодателя - физического лица;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу (абзац в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3) о несчастном случае, происшедшем на судне:

работодателю (судовладельцу), а при нахождении в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации. Судовладелец при получении сообщения о несчастном случае, происшедшем на судне, обязан сообщить об этом:

а) если несчастный случай произошел на судне морского транспорта:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в транспортную прокуратуру;

в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами морского транспорта;

в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

в территориальные объединения организаций профсоюзов;

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) если несчастный случай произошел на судне рыбопромыслового флота:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в прокуратуру по месту регистрации судна;

в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами рыболовства;

в территориальные объединения организаций профсоюзов;

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора.

### **Статья 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве \*229)**

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти в области надзора и контроля (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае, если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию). \*229.10)

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти по надзору за ядерной и радиационной безопасностью (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности - руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством Российской Федерации.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности - объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем; \*229.22)

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

При расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

В целях расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом подготавливаются следующие документы:

приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

планы, эскизы, схемы, а при необходимости - фото- и видеоматериалы места происшествия;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших; \*229.30)

экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;

медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; \*229.32)

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;

другие документы по усмотрению комиссии.

Для работодателя - физического лица перечень представляемых материалов определяется председателем комиссии, проводившей расследование.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов, и определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. \*229.39)

### **Статья 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет**

По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации. \*230.1)

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем, то акт о несчастном случае на производстве составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются работодателю, с которым пострадавший состоит (состоял) в трудовых отношениях. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности

и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

По результатам расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве или несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия (в установленных случаях - государственный инспектор по охране труда) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая на производстве. \*230.9)

Акты о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с документами и материалами расследования, прилагаемыми к соответствующему акту, и копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии в трехдневный срок после их утверждения направляются в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора - по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (на объектах) (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Копии актов о расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии направляются в федеральную инспекцию труда и федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Расследованию подлежат и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, с оформлением акта произвольной формы:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего по заключению правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Акт произвольной формы вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет. \*230.16)

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев. \*230.17)

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, - в эти органы (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем). \*230.20)

Государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора по охране труда. \*230.21)

## **РАЗДЕЛ XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **ГЛАВА 37. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора**

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

#### **Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора**

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

## **ГЛАВА 38. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

## **ПЕРЕД РАБОТНИКОМ**

### **Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться**

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; \*234.3)

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; \*234.4)

других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

### **Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника**

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

### **Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы \*236)**

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

### **Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику**

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. \*237.2)

## **ГЛАВА 39. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА**

### **Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также

необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. \*238.3)

#### **Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

#### **Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника**

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

#### **Статья 241. Пределы материальной ответственности работника \*241)**

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

#### **Статья 242. Полная материальная ответственность работника**

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

#### **Статья 243. Случаи полной материальной ответственности**

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях: \*243.1)

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

#### **Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников**

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. \*244.1)

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. \*244.2)

#### **Статья 246. Определение размера причиненного ущерба \*246)**

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

#### **Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения**

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

#### **Статья 248. Порядок взыскания ущерба**

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

#### **Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника**

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

#### **Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника**

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

### **ГЛАВА 43. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИЙ**

#### **Статья 273. Общие положения**

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

#### **Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации**

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором.

#### **Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации**

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. \*275.1)

Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

#### **Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации**

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. \*277.2)

#### **Статья 278. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по следующим основаниям:

- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); \*278.1)
- 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора; \*278.2)
- 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором. \*278.3)

**Статья 279. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) \*279)**

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

**Статья 279** настоящего Кодекса в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает досрочное расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации, **признана не соответствующей** Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 3) и 55 (часть 3) - постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 года N 3-П.

---

**Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации**

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

**ГЛАВА 45. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ**

**Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев**

При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

**Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

**Статья 291. Оплачиваемые отпуска**

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

**Статья 292. Расторжение трудового договора**

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

## **ГЛАВА 47. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ**

### **Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом**

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. \*297.1)

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междуменного отдыха. \*297.3)

### **Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом**

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

### **Статья 299. Продолжительность вахты**

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха в вахтовом поселке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

### **Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом**

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного настоящим Кодексом.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

### **Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом**

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

## **ГЛАВА 48. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**

### **Статья 303. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом**

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором. \*303.1)

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления; \*303.4)

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; \*303.5)

оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые. \*303.6)

### **Статья 304. Срок трудового договора**

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

### **Статья 305. Режимы труда и отдыха**

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

### **Статья 306. Изменение существенных условий трудового договора**

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

### **Статья 307. Прекращение трудового договора**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

### **Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров \*308)**

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

### **Статья 309. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц**

Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

## **ГЛАВА 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью**

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами. \*331.2)

## **ГЛАВА 57. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **Статья 353. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

### **Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда**

Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

### **Статья 356. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда**

В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом; \*356.2)

анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях; \*356.4)

направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды; \*356.5)

реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступления от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;

осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;

дают заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривают и согласовывают проекты отраслевых и межотраслевых правил по охране труда;

участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;

принимают необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;

готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации.

### **Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда**

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.

#### **Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда**

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Статья 360. Порядок инспектирования организаций**

Порядок проведения проверок должностными лицами и органами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает (абзац дополнен с 30 июля 2002 года Федеральным законом от 25 июля 2002 года N 116-ФЗ; в редакции, введенной в действие с 1 июля 2003 года Федеральным законом от 30 июня 2003 года N 86-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

проведение проверок в назначенное время;

ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда**

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

#### **Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены федеральными законами.

#### **Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда**

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

#### **Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда**

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

#### **Статья 365. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями**

Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами надзора и контроля, органами прокуратуры, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля, осуществляемой профессиональными союзами (их объединениями), по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

#### **Статья 367. Государственный энергетический надзор \*367)**

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти в области энергетического надзора (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

При проведении указанных в части первой настоящей статьи мероприятий работники федерального органа исполнительной власти в области энергетического надзора независимы и подчиняются только закону (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

#### **Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор \*368)**

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

Работники федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия при осуществлении надзора за соблюдением организациями перечисленных в части первой

настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону (часть в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

## **ГЛАВА 62. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права \*419)**

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **ЧАСТЬ ШЕСТАЯ**

### **РАЗДЕЛ XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса**

Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 февраля 2002 года.

#### **Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса \*421)**

Порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливаются федеральным законом (статья в редакции, введенной в действие с 1 января 2005 года Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

## **КОММЕНТАРИЙ**

Трудовые отношения определены статьей 15 главы 2 ТК РФ как «отношения, основанные на соглашении между работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Таким образом, главным документом, регулирующим трудовые отношения, можно считать трудовой договор, заключенный на основании трудового Кодекса.

В Кодексе определены также особенности трудового регулирования труда «отдельных категорий работников», к которым относится молодежь и несовершеннолетние (ст.11).

Стороны, вступающие в трудовые отношения, должны помнить, что «При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором» (ст. 68).

Работник имеет право на рабочее место, которое должно соответствовать «государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором». (ст.21)

Один из спорных вопросов, который волнует если не всех, то многих, это продолжительность работы, связанной в первую очередь со статусом работников детских лагерей, распространяются ли на них положения Трудового Кодекса в части регулирования деятельности педагогических работников.

Здесь вообще необходимо рассмотреть организации отдыха детей и их оздоровления с точки зрения отношения к педагогике, точнее к образовательным учреждениям.

Согласно ст. 12. Закона «Об образовании»: «Образовательным является учреждение, осуществляющее образовательный процесс, то есть реализующее одну или несколько образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся, воспитанников».

Организации отдыха детей и их оздоровления по своим видам деятельности могут относиться к образовательным учреждениям следующих типов:

- учреждения дополнительного образования детей;
- другие учреждения, осуществляющие образовательный процесс.

Но к сожалению, относятся к этим «другим учреждениям» организации отдыха и оздоровления детей или нет, закон не устанавливает.

При этом необходимо учитывать, что деятельность государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, и разрабатываемыми на их основе уставами этих образовательных учреждений.

Для негосударственных образовательных учреждений типовые положения об образовательных учреждениях выполняют функции примерных.

Если это образовательное учреждение то, ст. 331 ТК устанавливает право на занятие педагогической деятельностью, которое предусматривает, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

При этом устанавливается перечень случаев, когда к педагогической деятельности не допускаются определённые лица.

Соответственно, если организация занимается отдыхом детей и их оздоровлением и при этом является образовательным учреждением, то на его работников распространяются нормы ТК РФ, главы 52 «особенности регулирования труда педагогических работников» и определяют время работы не более 36 часов в неделю (ст.333).

Учитывая, что на сегодняшний день понятие «педагогического работника» в организации отдыха детей и их оздоровления является весьма условным, то и соответственно всё, что связано с этим, тоже больше декларация, а не правовая компонента.

Таким образом, в большинстве учреждений трудовые отношения устанавливаются в общем порядке, установленном Трудовым Кодексом. И, соответственно, для работников устанавливается «нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю» (ст. 91). Кроме того, согласно ст.108 «в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается».

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110).

Если брать за основу эти расчёты, рабочее время, например, вожатых, фактически затраченное на исполнение трудовой функции, то возникает проблема оценки статуса этого превышения, и можно оценивать такую работу как сверхурочную.

Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работы сверх нормального числа рабочих часов за отчетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Труд вожатых и педагогов, нанимаемых на короткий срок работы, может подчиняться нормам, регулирующим труд работников, занятых на сезонных работах. В соответствии со ст.293 ТК «Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шесть месяцев».

Несмотря на то, что работа носит сезонный характер, тем не менее на нее распространяется и положение о предоставлении оплачиваемого отпуска «из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы» (Ст. 295). Список сезонных работ принимается на федеральном уровне.

В ТК дано определение вахтового метода работы: «Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания» (ст.297). Это дает возможность считать, при определенных условиях, работников педагогического отряда лицами, работающими вахтовым методом. В этой же статье оговаривается предоставление жилья работникам, привлеченным к работам, удаленным от постоянного их

проживания, которое оплачивается за счет работодателя. Но работа вахтовым методом имеет свои ограничения. Вахтовым методом не могут быть работники «в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом. (например, по медицинским противопоказаниям. *Прим. автора*) Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, в исключительных случаях трех месяцев (ст.299)». Нормативные документы жёстко не конкретизируют данное положение, ставя его в зависимость от договорённостей с трудовым коллективом. «При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год» (ст.300).

Учет рабочего, т.е. оплачиваемого работодателем, времени охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно (взамен суточных надбавок за вахтовый метод), а так же время отдыха, приходящее на данный календарный отрезок времени. «За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункты сбора), до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка)» (ст. 302). Если брать за основу данный подход, то для организованных педагогических отрядов, работающих на основе договоров с организацией отдыха детей и оздоровления, местом сбора будет считаться место, где формируется педотряд.

Учитывая, что статус вахтового метода работы для персонала лагерей в первую очередь распространяется на формы и размеры оплаты труда, необходимо отметить, что в зависимости от формы организации он может быть различным.

«...Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых Правительством РФ.

Работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором...» (Статья 302).

При этом необходимо учесть, что данные нормы будут действовать, если у работника договор заключён не напрямую с организацией отдыха и оздоровления детей, а с организацией, формирующей педагогический отряд. И хотя применение данного подхода по отношению к труду работников организаций отдыха и оздоровления детей не однозначно, при определённых условиях, такой метод возможен.

В большинстве случаев работа в организации отдыха и оздоровления детей попадает под действие ст. 59 ТК и заключается обычным срочным трудовым договором.

Срочный трудовой договор заключается:

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, среди которых форма акта о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы.

Есть один серьезный вопрос. Каковы критерии выполненных работ по срочному договору в организации отдыха и оздоровления детей?

Но какой бы метод ни применялся, неизбежно возникает вопрос о взаимной ответственности работников и работодателей.

Современное законодательство, опираясь на принципы рыночной экономики, устанавливает кроме взаимных обязательств по достойной оплате за труд, и формы взаимной материальной ответственности, о чем зачастую забывают руководители педагогических коллективов.

Нормы ТК созданы для всех, независимо от формы собственности и варианта заключения трудового договора. «Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться» (ст.234).

«Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре». Заявление работника в письменном виде должно быть рассмотрено работодателем в десятидневный срок. «При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд» (ст.235).

Статья 236 ТК устанавливает мизерную ставку компенсации за каждый день задержки заработной платы после обещанного срока, зато «Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

Большинство проблем связанных с трудовыми отношениями возникают по причине небрежного отношения к заключению трудовых договоров, которые являются важнейшим фактором установления цивилизованных трудовых отношений.

Главная цель этого документа – недопущение возникновения конфликтных ситуаций. Договор должен наиболее полно описывать условия деятельности сотрудника, определять права, ответственность и обязанности работодателя и работника, закреплены условия оплаты труда.

Оформление трудового договора обязательно с учетом интересов работника и работодателя, должен быть оформлен в письменном виде. В таком случае руководитель берет на себя обязательства связанные с уплатой страховых взносов и других платежей (определяются федеральным законом), оформлением страховых свидетельств государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю: паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки. В соответствии со ст.56 ТК РФ ИНН не входит в обязательный перечень документов.

Трудовой договор должен содержать, в частности: название должности в соответствии со штатным расписанием соответствующего юридического лица; определения места работы; определение содержания труда; дату возникновения (начала) трудовых правоотношений; длительность испытательного срока (если таковой устанавливается); основные условия оплаты труда; условия труда; обязательства сторон; реквизиты сторон.

Трудовой договор, подписанный работодателем и сотрудником, готовится в двух экземплярах, один из которых передается сотруднику, второй – хранится в службе персонала. На втором экземпляре трудового договора обязательно ставятся подписи сотрудника и дата, подтверждающая, что первый экземпляр трудового договора передан сотруднику. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в том числе по причине возраста, языка, национальности, отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания.

«Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» (ст.20).

И если заключение трудовых договоров с организациями – юридическими лицами уже привычно, то договор с физическим лицом пока редкость. Порядок заключения таких договоров устанавливается гл.48 ТК.

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную Трудовым Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Специфика трудовых договоров с физическими лицами устанавливается ст.307 ТК и в том числе предусматривает, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Если работодатель является индивидуальным предпринимателем, то он обязан вести трудовые книжки работников.

Необходимо отметить, что ст.48 Закона «Об образовании» предусматривает индивидуальную трудовую педагогическую деятельность, которая рассматривается как предпринимательская и подлежит регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации. Индивидуальная трудовая педагогическая деятельность не лицензируется.

Если база организации отдыха детей и их оздоровления уже имеет постоянный состав работников, значит, вопросы, связанные с подбором, обучением, повышением квалификации кадров, их приемом на работу и увольнением, решаются непосредственно с кадровой службой организации (отдел кадров, отдел управления персоналом). Регламентирует нормы трудовой дисциплины, права и обязанности работника, правила изменения положений трудового договора должны оговариваться в «положении о персонале», а так же в «правилах внутреннего трудового распорядка», которые являются обязательными документами для организаций и являются объектом пристального внимания инспектирующих органов.

Положение о персонале содействует формированию корпоративной культуры, четкому описанию корпоративных норм, принятых в организации, дает возможность объективной ссылки при разрешении спорных ситуаций. С данным Положением должен быть ознакомлен каждый работник организации.

Правила Трудового распорядка предусматривают порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности и права работников и администрации, рабочее время, время отдыха, отпуск, систему поощрений и ответственности за нарушения трудовой дисциплины, оговаривается заработная плата, социальное страхование, льготы, размеры денежных пособий.

В условия круглогодичного функционирования ДООУ имеют возможности реализации тематических программ и программ, относящихся к сфере дополнительного образования. Если средств на привлечение и содержание собственных специалистов у ДООУ недостаточно, можно заключить соглашения с муниципальными учреждениями дополнительного образования, ВУЗаами, которым необходима и педагогическая практика и установочные сессии, которые для эффективного сплочения коллектива студентов можно проводить на базе ДООУ.

Для постоянно действующих лагерей работающих в статусе юридического лица, закон устанавливает требование заключения коллективного договора. Договор регулирует права и ответственность администрации и профсоюзной организации(трудового коллектива), в котором

могут быть указаны дополнительные льготы для работников, а также возможности защиты интересов работников от незаконной деятельности администрации. Время действия коллективного договора, соглашения определяется сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом (ст.12). «Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников» (ст.8)

«Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового акта. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению» (ст.7).

В каждом конкретном случае в договоре могут быть регламентированы следующие пункты:

- Продолжительность рабочего времени для разных категорий работников, включая и продолжительность рабочего времени для пятницы;
- Продолжительность отпусков, в первую очередь, дополнительных, в т.ч. за стаж работы на предприятии;
- Размеры различных денежных выплат работникам.

Есть специфика различных форм взаимодействия и установления правовых взаимоотношений между администрацией и педагогическим составом, особенно в каникулярный период. В своей работе можно использовать практику ученических договоров (гл.32 ТК), практики студентов и даже временных рабочих мест по программам занятости.

Основным вопросом в современных условиях, который стоит перед руководителями, это вопрос выбора формы правового регулирования взаимоотношений с педагогическим составом. При этом мы вынуждены признавать, что в данном случае педагогическая деятельность во многих учреждениях понятие весьма условное, а «педагогический отряд» по сути обычный трудовой коллектив.

### **1. Деятельность ДОУ в условиях реализации проектов проектным коллективом (педагогических программ).**

В этом случае директор заключает с педагогическим коллективом договор аренды, подряда или договор о совместной деятельности.

При этом у директора остаются лишь обязательства по обеспечению функционирования лагеря: заключение договоров с обслуживающим персоналом лагеря (питание, помещения) и постоянно работающими специалистами (медик, плаврук, физорг и т.д.). Можно заранее поинтересоваться, есть ли необходимые специалисты у педагогического отряда (арендатора), лучше, если свои услуги вам предлагает уже укомплектованный трудовой коллектив. Директор получает гарантированную прибыль в виде арендной платы. Арендатор берет на себя все затраты на реализацию путевок, рекламу проекта, ответственность перед покупателями путёвок за качество предлагаемых программ. Директор получает минимизацию своих рисков, окупая расходы на содержание лагеря.

Не факт, что прибыль будет больше той, которую мог бы заработать директор, работая самостоятельно на пике сезона. Соответственно, если директор выбирает для себя такую форму

работы, выгоднее «идти до конца» и сдавать в аренду лагерь на весь сезон, тогда задумываться о наполняемости лагеря будет уже арендатор.

Таким образом, директор обеспечивает нормальную работу зданий, сооружений, столовых, несет материальные затраты на капитальный ремонт в течение года, как и обычно, однако получает гарантированный доход в течение сезона, не имея «убыточных» смен, поскольку размер арендной платы рассчитан и оговорен в договоре.

Нюанс, касающийся государственных и муниципальных учреждений, являющихся объектами социальной инфраструктуры для детей, оговорен законом № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» ст.13. п.4. Заключение договора аренды должна предшествовать проводимая учредителем экспертная оценка последствий такого договора для обеспечения образования, воспитания, развития, отдыха и оздоровления детей, оказания им медицинской, лечебно-профилактической помощи, социальной защиты и социального обслуживания детей. «Договор аренды не может заключаться, если в результате экспертной оценки установлена возможность ухудшения указанных условий». Договор аренды может быть признан недействительным по основаниям, установленным гражданским законодательством (в ред. Федерального закона от 21.12.2004 № 170-ФЗ)

В качестве арендатора может выступать руководитель педагогического отряда, старший вожатый или выбранный представитель трудового коллектива, с другой стороны, он может выступать в роли работодателя для остальных членов трудового коллектива.

Педагогический коллектив во главе с руководителем может в полной мере реализовывать свои программы, работая с благодарной публикой, которую они сами и набирают, получая полную творческую свободу и не испытывая вмешательства в авторские программы.

В случаях, когда педагогический отряд имеет статус юридического лица, а руководитель отряда является также руководителем данной организации, «руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации» (ст.277 ТК), но и доходность самого руководителя педотряда и организации, в случае успеха обеспечена.

Недостатком подобной формы взаимодействия с лагерем можно считать тот факт, что руководитель должен привлечь специалистов по менеджменту и PR, либо взять на себя все функции, связанные с анализом рынка, продвижением и реализацией программ и путевок. Плюс в том, что программы таких смен могут быть авторскими, не будут зависеть от устоявшихся правил, то есть это вполне легальная возможность выйти за рамки «стандартной смены», а путёвки можно продавать значительно дороже за счёт уникальности услуги, формирующей дополнительную стоимость.

Ответственность по трудовому договору несет руководитель педагогического отряда, который является в данном случае работодателем. Каждый вожатый несет ответственность по договору с руководителем педагогического отряда, а не директора лагеря. Заработная плата, условия труда и продолжительность работы, регулируется трудовым договором с руководителем отряда. Педагогический отряд может так же выбрать своего представителя, защищающего интересы коллектива.

Как правило, программа лагерной смены готовится заранее. Отношения в педагогическом отряде уже сложились в течение подготовки вожатых и в коллективе складываются теплые доверительные отношения, которые способствуют сплоченной работе. Атмосфера в коллективе помогает всем его участникам чувствовать себя комфортно и раскрывать собственные потенциальные возможности.

## **2. В случае заключения договоров с постоянными педагогическими отрядами.**

Директор заключает один договор подряда с руководителем педагогического отряда. Недобросовестное выполнение работ и материальная ответственность лежит на руководителе отряда.

Руководитель педагогического отряда заключает договоры с работниками – вожатыми. Соответственно руководитель вступает в трудовые отношения с вожатыми.

В этом случае продажа путёвок полностью лежит на директоре лагеря и соответственно все риски по наполняемости. Преимущество в том, что нет необходимости заниматься набором персонала, созданием условий для его слаженности, дополнительных проблем с педагогической составляющей. В принципе такой метод позволяет успешно раскручивать бренды педагогов и увеличивать продаваемость программ для покупателей со своей территории, заманивая наличием «крутых варягов».

## **3. Ситуация, когда директор лагеря выступает в роли работодателя.**

В данном случае работодателем выступает директор лагеря, соответственно трудовые договора с каждым работником заключает директор самостоятельно. Таким образом, согласно ТК РФ заключаются срочные трудовые договора «на время выполнения временных работ» (ст. 59).

Руководитель педагогического отряда так же заключает с директором срочный трудовой договор. В этом договоре руководитель отряда должен оговорить свои права и обязанности, а так же заработную плату. Такая форма сотрудничества с дирекцией лагеря снимает с руководителя педагогического отряда ряд обязательств, регулируемых трудовым правом. Так, например, окончательное решение о приеме и увольнении работника принимает работодатель, в данном случае - директор лагеря. Таким образом, руководитель теряет ряд своих полномочий, фактически защита прав вожатых в этом случае возможна, если руководитель является также уполномоченным представителем первичной профсоюзной организации или выбран представлять интересы работников в социальном партнерстве.

Коллектив вожатых может выбрать представителя, который делегируется для защиты прав и заключения договоров. Однако, при такой форме трудовой договор заключается с каждым индивидуально. Фактически каждый несет ответственность перед работодателем и не обязан прислушиваться к мнению руководителя педагогического отряда, если тот не наделен особыми полномочиями.

Таким образом, современное трудовое законодательство предоставляет большое многообразие форм трудовых отношений, которые позволяют в каждом конкретном случае оптимально решать вопросы деятельности ДОУ.

