**Применение трудового законодательства на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей**

Правительством РФ принято постановление от 31.12.2022 № 2571 "Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области". Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует до 1 января 2026 года.

Настоящий документ распространяется на трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и работодателей, осуществлявшими свою деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., а также на работодателей, зарегистрированных (в том числе при создании или реорганизации юридических лиц) после 30 сентября 2022 г. в соответствии с законодательством Российской Федерации на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, содержащие нормы трудового права и регулирующие отношения, которые не отнесены к ведению федеральных органов государственной власти, применяются, если они не противоречат Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, содержащие нормы трудового права и регулирующие отношения, которые отнесены к ведению федеральных органов государственной власти в соответствии со статьей 6 Трудового кодекса Российской Федерации, не применяются после вступления в силу настоящего документа, за исключением случаев, установленных настоящим документом.

Постановлением предусмотрено, что отсутствие у работника при заключении трудового договора документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, не может являться основанием для отказа в заключении трудового договора.

Также до 1 июля 2023 года не применяются особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, при заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30 сентября 2022 года на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей и не имеющими российского гражданства.

С работниками, эвакуированными после 30 сентября 2022 года с указанных территорий, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации, либо за ними может быть сохранено рабочее место в соответствии с нормативными правовыми актами ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 года.

На время приостановления трудового договора с эвакуированным работником работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор.

В случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, работодатель на основании пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

Работникам, мобилизованным в вооруженные силы, а также другие воинские формирования и органы, специальные формирования Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на указанных территориях, могут быть сохранены рабочие места и до 1 июля 2023 г. - заработная плата.

Трудовые книжки работников, оформленные в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. (далее - старые трудовые книжки), продолжают действовать и ведутся в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работник вправе обратиться к работодателю для оформления ему новой трудовой книжки образца, установленного в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. В этом случае ведение старой трудовой книжки работника прекращается. В ней делается запись о том, что работнику оформлена новая трудовая книжка, либо о том, что он подал заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если работники, поступающие на работу, утратили документы об образовании и (или) о квалификации, а также документы, подтверждающие трудовой стаж в связи с ведением военных действий, сведения, содержащиеся в указанных документах, могут быть подтверждены документом, выданным межведомственной комиссией по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав граждан, действующей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Комиссия принимает решения о подтверждении наличия либо отсутствия у лица стажа работы по определенной должности (профессии, специальности), квалификации, за исключением лиц, профессиональная служебная деятельность которых регулируется специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также за исключением случая, если по соответствующим профессии, специальности, должности, виду деятельности законодательством Российской Федерации установлены особые требования к допуску к работе или квалификации работников.

Работодатель вправе заключить трудовой договор при приеме на работу по должности, профессии, специальности, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, работников:

- не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации в соответствии с квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, но обладающих достаточным практическим опытом работы, стаж которой подтвержден решением комиссии;

- утративших документы об образовании, о квалификации и (или) трудовом стаже, в том числе получивших решение комиссии.

В случае несоответствия наименования должности (профессии, специальности) в документах, подтверждающих трудовой стаж, наименованиям должности (профессии, специальности), установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель самостоятельно устанавливает это соответствие исходя из объема выполняемых трудовых функций в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Указанные работники проходят по направлению работодателя необходимое обучение и (или) процедуры подтверждения квалификации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если работник, по истечении срока о необходимости подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, не прошел обучение либо не восстановил утраченные документы, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его согласия на другую работу.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых за период до 30 сентября 2022 г., работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и заключившим трудовые договоры до вступления в силу настоящего документа, исчисляется в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г.

Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., предоставляются работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и заключившим трудовые договоры до 1 января 2023 г., в части, не противоречащей федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, и с учетом настоящего документа.

В случае если законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., предусмотрен более высокий уровень гарантий и компенсаций работникам, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (включая дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в указанных условиях), осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, по сравнению с гарантиями и компенсациями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, то до 1 января 2026 г. применяются законы и иные нормативные правовые акты, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. и регулировали вопросы, не отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти.

Руководители организаций, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, вправе принимать следующие решения, действующие до 1 января 2025 г.:

- о доведении графиков сменности до работников не позднее чем за 3 календарных дня до введения их в действие в порядке, установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

- об уведомлении работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее чем за 2 недели, если меньший срок не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях или от предложенной иной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой дополнительной компенсации работнику в размере полуторамесячного заработка.

Старший помощник прокурора Е.А. Егорова