

**Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. № 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"**

В соответствии с частью 5 статьи 14 Федерального конституционного закона "О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Донецкой Народной Республики", частью 5 статьи 14 Федерального конституционного закона "О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Луганской Народной Республики", частью 5 статьи 14 Федерального конституционного закона "О принятии в Российскую Федерацию Запорожской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Запорожской области" и частью 5 статьи 14 Федерального конституционного закона "О принятии в Российскую Федерацию Херсонской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Херсонской области" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые особенности 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.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует до 1 января 2026 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М. Мишустин

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 31 декабря 2022 г. № 2571

**Особенности 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**

1. Настоящий документ устанавливает особенности применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

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.

2. Для регулирования на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, наряду с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, применяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие 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., в части, не противоречащей Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, за исключением случаев, установленных настоящим документом.

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.

3. Трудовые договоры заключаются с работниками в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим документом.

4. Трудовые договоры, заключенные с работниками до вступления в силу настоящего документа, подлежат приведению в соответствие с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Условия указанных трудовых договоров, не соответствующие требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, не применяются с 1 января 2026 г., за исключением случаев, установленных настоящим документом.

5. В случае если нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. установлен особый порядок заключения и регистрации трудовых договоров с работодателями - физическими лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, такой порядок применяется до 1 января 2024 г.

6. Отсутствие у работника при заключении трудового договора документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, не может являться основанием для отказа в заключении трудового договора. Указанная регистрация осуществляется работниками самостоятельно или по заявлению работников работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

7. При заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, не имеющими гражданство Российской Федерации, особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотренные главой 50<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, не применяются до 1 июля 2023 г.

8. Расторжение трудовых договоров, заключенных с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

9. С работниками, эвакуированными после 30 сентября 2022 г. в соответствии с решениями высших исполнительных органов Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место 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 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.

Абзац второй настоящего пункта не распространяется на законных представителей и педагогических работников, сопровождающих детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся на полном государственном обеспечении, выполняющих возложенные на них функции и задачи в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области. Сохранение рабочих мест и заработной платы указанных лиц до возвращения их из эвакуации осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области за счет средств указанных субъектов Российской Федерации.

10. 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.

11. Локальные нормативные акты работодателей, принятые до вступления в силу настоящего документа, подлежат приведению в соответствие с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Нормы указанных локальных нормативных актов, не соответствующие требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, не применяются с 1 января 2026 г.

Условия коллективных договоров, заключенных до 30 сентября 2022 г., продлеваются до 30 сентября 2025 г. или до принятия новых коллективных договоров, если стороны указанных коллективных договоров находятся на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и не приняли иное решение.

Условия коллективных договоров, заключенных до вступления в силу настоящего документа, применяются в части, не противоречащей требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим документом.

Условия коллективных договоров, заключенных до вступления в силу настоящего документа, содержащие гарантии, установленные нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г. и отличающиеся от гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, не применяются до пересмотра или принятия новых коллективных договоров.

12. Регистрация коллективных договоров после вступления в силу настоящего документа проводится в порядке, установленном по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, до принятия законодательных актов указанных субъектов Российской Федерации, регулирующих вопросы регистрации коллективных договоров, но не позднее 1 января 2025 г.

13. 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 (далее - новая трудовая книжка), за исключением случая, установленного пунктом 14 настоящего документа. 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<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации (далее - сведения о трудовой деятельности), которая заверяется подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя (кадровой службы) (при наличии печати).

В новой трудовой книжке указываются реквизиты старой трудовой книжки, содержащей данные о трудовом стаже работника (серия, номер, дата заполнения). При этом перенос записей из старой трудовой книжки в новую трудовую книжку не осуществляется, за исключением случая, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта.

В случае если в рамках дящихся трудовых отношений по желанию работника работодателем на работника заведена новая трудовая книжка, в нее переносится запись по последней должности, занимаемой работником у работодателя на соответствующую дату.

14. Работник имеет право подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

15. Со дня государственной регистрации юридического лица либо физического лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в соответствии с законодательством Российской Федерации:

работодатель формирует сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации и представляет их для хранения в информационные ресурсы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. При представлении указанных сведений впервые в отношении работника работодатель одновременно представляет сведения о его трудовой деятельности по состоянию на дату государственной регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности работников вносится запись о реорганизации (переименовании) работодателя.

В случае отсутствия у работника, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, а также в случае, если работник впервые заключил трудовой договор до 1 января 2024 г., работодатель оформляет новую трудовую книжку, за исключением случая, установленного пунктом 14 настоящего документа.

Формирование сведений о трудовой деятельности работников, впервые поступающих на работу после 1 января 2024 г., осуществляется в соответствии со статьей 66<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, и трудовые книжки на них не оформляются.

16. В случае невозможности прекращения работниками трудовых отношений с работодателями на отдельных территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области датой прекращения трудовых отношений признается дата, определяемая высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации по месту жительства работника либо по месту осуществления им трудовой деятельности.

Запись о прекращении трудовых отношений с работодателем по последнему месту работы в трудовую книжку работника вносит орган местного самоуправления или работодатель по новому месту работы в соответствии с решением высшего исполнительного органа Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

17. Со дня государственной регистрации юридического лица либо физического лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации, трудовые отношения с работниками не прекращаются, за исключением случаев, установленных статьей 75 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. 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 (далее - комиссия).

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.

19. 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, принятый на работу в соответствии с абзацами первым - четвертым настоящего пункта, 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.

Требования абзацев первого - шестого настоящего пункта не распространяются на профессии, должности, специальности, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен специальный порядок проведения оценки квалификации

работников или лиц, претендующих на осуществление соответствующего вида трудовой деятельности.

20. 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.

21. 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.

22. В случае если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотрен более высокий уровень гарантий и компенсаций работникам, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, по сравнению с гарантиями и компенсациями, установленными 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., применяются положения федеральных законов и иных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

23. 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.

24. Более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации может быть установлен:

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, устанавливающие более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимаются по согласованию соответственно с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством финансов Российской Федерации и другими федеральными органами исполнительной власти.

При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов, обеспечивается за счет бюджетов Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

Коллективные договоры в государственных или муниципальных учреждениях и предприятиях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, хозяйственных обществах, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области или муниципальной собственности муниципальных образований на территории указанных субъектов Российской Федерации, предусматривающие более высокий уровень гарантий по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации, подлежат согласованию с учредителями таких организаций.

25. Условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, действовавшие по состоянию на 30 сентября 2022 г., применяются в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации и настоящему документу, до 1 января 2024 г.

До 1 июля 2023 г. органы государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области вправе своими нормативными правовыми актами установить системы оплаты труда работников муниципальных учреждений субъекта Российской Федерации. Указанные акты могут применяться (пересматриваться) до 1 января 2026 г.

Органы государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области в соответствии со сферами ведения вправе издавать нормативные правовые акты, предусматривающие представление государственными (муниципальными) учреждениями им на согласование соответствующих штатных расписаний, включающих наименование структурных подразделений и должностей (профессий) работников с распределением по структурным подразделениям.

Сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, до вступления в силу настоящего документа при введении новых условий оплаты труда не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в соответствии с условиями оплаты труда, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г.

26. Механизм присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства, предусмотренный частью девятой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, не применяется до 1 января 2026 г. в отношении работодателей, осуществляющих свою деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до вступления в силу настоящего документа, а также работодателей, зарегистрированных в установленном порядке после вступления в силу настоящего документа на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

При вступлении таких работодателей в объединение работодателей, являющееся стороной отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне социального партнерства (либо в объединение работодателей, входящих в такое объединение работодателей), обязанность выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением, наступает после 1 января 2026 г.

Положения абзацев первого и второго настоящего пункта не распространяются на филиалы и представительства организаций, зарегистрированных на территориях, не относящихся к Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

27. Условия соглашений в сфере социального партнерства, заключенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, продлеваются до 30 сентября 2025 г. или до заключения новых соглашений, если стороны таких соглашений находятся на территории указанных субъектов Российской Федерации и не приняли иное решение.

Условия соглашений, заключенных до вступления в силу настоящего документа, применяются в части, не противоречащей требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом настоящего документа. Условия указанных соглашений, зависящие от гарантий, установленных нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до 30 сентября 2022 г., не применяются в отношении гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, до пересмотра или принятия новых соглашений.

28. Регистрация новых соглашений проводится в порядке, установленном на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г., до принятия соответствующего нормативного правового акта субъекта Российской Федерации, но не позднее 1 января 2024 г.

С 1 января 2024 г. законодательными актами Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области органы местного самоуправления могут быть наделены полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

29. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, 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 до 30 сентября 2022 г., действительны в течение 5 лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

30. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), проведенной у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, срок действия которой закончился в период с 30 сентября 2022 г. до 1 января 2024 г., признаются действительными до 1 января 2026 г., за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда", специальная оценка условий труда на таких рабочих местах должна быть проведена в течение 6 месяцев, начиная с 1 января 2024 г.

31. Указанные в пунктах 29 и 30 настоящего документа результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) могут использоваться для целей, определенных статьей 7 Федерального закона "О специальной оценке условий труда", в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

32. В случае если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской



области и Херсонской области, не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), то с 1 января 2024 г. в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда в порядке, установленном Федеральным законом "О специальной оценке условий труда".

33. Заключение государственной экспертизы условий труда, проведенной 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 до 30 сентября 2022 г., признаются действительными, при этом обеспечивается их сохранность, а также сохранность иных документов и материалов, полученных для проведения государственной экспертизы условий труда.

С 1 января 2024 г. государственная экспертиза условий труда проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

34. Материалы аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), которая проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, 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 до 30 сентября 2022 г., государственной экспертизе условий труда не подлежат.

35. Документы, подтверждающие проверку знания требований охраны труда, выданные в установленном порядке 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 до 30 сентября 2022 г., признаются действительными до окончания срока их действия.

Если срок обучения по охране труда или проверки знания требований охраны труда работников закончился до вступления в силу настоящего документа, то он продлевается до 1 января 2024 г.

36. Работники, претендующие на замещение должностей руководителей государственных (муниципальных) учреждений, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, и руководители таких государственных (муниципальных) учреждений представляют информацию о выполнении предусмотренных законодательством Российской Федерации ограничений, запретов и требований, связанных с замещением указанных должностей, начиная с 1 января 2025 г.

37. Работники, претендующие на замещение должностей в территориальных органах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, включенных в перечни, установленные нормативными актами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, и работники, замещающие такие должности, представляют информацию о соблюдении предусмотренных законодательством Российской Федерации ограничений, запретов и требований, связанных с замещением указанных должностей, начиная с 1 января 2025 г.

38. Руководители организаций, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, вправе принимать 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 полутрамесячного заработка.

