

Трудовой кодекс РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

По состоянию на 10 сентября 2014 года

С КОММЕНТАРИЯМИ
К ПОСЛЕДНИМ ИЗМЕНЕНИЯМ



ДОСТОВЕРНО И АКТУАЛЬНО

ДА



ЭКСМО
МОСКВА
2014

УДК 349.2(094.4)
ББК 67.405
Т 78

Составители:
юристы компании «Гарант»
А. А. Кельцева, С. Е. Прыгунов

Т 78 **Трудовой кодекс РФ** : по сост. на 10 сентября 2014 г. : с коммент. к последним изменениям. — Москва : Эксмо, 2014. — 384 с. — (ГАРАНТ: достоверно и актуально).

ISBN 978-5-699-75666-7

Настоящее издание содержит текст Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 10 сентября 2014 года с комментариями юристов компании «Гарант». В качестве средства навигации к книге прилагается алфавитно-предметный указатель.

В настоящем издании также содержатся уникальные обзоры последних важных изменений в Кодекс, которые наглядно показывают изменившиеся фрагменты документа.

Издание предназначено для широкого круга читателей, работодателей и работников, специалистов кадровых служб, бухгалтеров, юристов-практиков, студентов, аспирантов и преподавателей юридических и экономических вузов и колледжей, а также всех интересующихся вопросами трудового законодательства.

Книга подготовлена к печати с использованием справочной правовой системы ГАРАНТ.

Современное российское законодательство постоянно меняется, и профессионалу необходимо всегда быть в курсе новостей права. Читатели серии «ГАРАНТ: достоверно и актуально» смогут найти обзоры изменений и актуальную редакцию Трудового кодекса на сайте компании «Гарант» book.garant.ru.

УДК 349.2(094.4)
ББК 67.405

ISBN 978-5-699-75666-7

© ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС-УНИВЕРСИТЕТ», 2014

© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2014

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

По состоянию на 10 сентября 2014 г. с учетом изменений и дополнений, внесенных следующими документами:

Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ
Федеральный закон от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ
Федеральный закон от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ
Федеральный закон от 2 апреля 2014 г. № 50-ФЗ
Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ
Федеральный закон от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ
Федеральный закон от 23 июля 2013 г. № 204-ФЗ
Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ
Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ
Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 157-ФЗ
Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ
Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ
Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 102-ФЗ
Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 99-ФЗ
Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ
Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ
Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 58-ФЗ
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ
Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ
Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ
Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 231-ФЗ
Федеральный закон от 12 ноября 2012 г. № 188-ФЗ
Федеральный закон от 28 июля 2012 г. № 136-ФЗ
Федеральный закон от 23 апреля 2012 г. № 35-ФЗ
Федеральный закон от 1 апреля 2012 г. № 27-ФЗ
Федеральный закон от 29 февраля 2012 г. № 16-ФЗ
Федеральный закон от 7 декабря 2011 г. № 417-ФЗ
Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 353-ФЗ
Федеральный закон от 28 ноября 2011 г. № 337-ФЗ
Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ
Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ
Федеральный закон от 7 ноября 2011 г. № 305-ФЗ
Федеральный закон от 7 ноября 2011 г. № 303-ФЗ
Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 248-ФЗ
Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 243-ФЗ
Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ
Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 238-ФЗ
Федеральный закон от 1 июля 2011 г. № 169-ФЗ

Федеральный закон от 17 июня 2011 г. № 146-ФЗ
Федеральный закон от 29 декабря 2010 г. № 437-ФЗ
Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ
Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 227-ФЗ
Федеральный закон от 25 ноября 2009 г. № 267-ФЗ
Федеральный закон от 10 ноября 2009 г. № 260-ФЗ
Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 213-ФЗ
Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 206-ФЗ
Федеральный закон от 17 июля 2009 г. № 167-ФЗ
Федеральный закон от 7 мая 2009 г. № 80-ФЗ
Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 313-ФЗ
Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 309-ФЗ
Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 281-ФЗ
Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 280-ФЗ
Федеральный закон от 23 июля 2008 г. № 160-ФЗ
Федеральный закон от 22 июля 2008 г. № 157-ФЗ
Федеральный закон от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ
Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ
Федеральный закон от 18 октября 2007 г. № 230-ФЗ
Федеральный закон от 1 октября 2007 г. № 224-ФЗ
Федеральный закон от 21 июля 2007 г. № 194-ФЗ
Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ
Федеральный закон от 30 декабря 2006 г. № 271-ФЗ
Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 232-ФЗ
Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ
Федеральный закон от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ
Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. № 201-ФЗ
Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ
Федеральный закон от 27 апреля 2004 г. № 32-ФЗ
Федеральный закон от 30 июня 2003 г. № 86-ФЗ
Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ
Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 97-ФЗ

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ, ВНЕСЕННЫХ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ

(вступили в силу с 11 июля 2014 г.)

Статья о гарантиях работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, излагается в новой редакции.

Речь идет об увольнении по 3 основаниям: сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе; неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

До внесения изменений такое увольнение допускалось только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Поправками данное условие сохраняется для первых двух случаев. Для третьего предусматривается увольнение с учетом мотивированного мнения указанного органа.

Позиция профсоюзного органа должна быть выражена в течение 7 рабочих дней. В противном случае она учитываться не будет.

Если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение 3 рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении согласия работодатель по истечении 10 рабочих дней с даты получения профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, вправе принять окончательное решение. Оно может быть обжаловано работником или представляющим его интересы профсоюзным органом в госинспекцию труда.

Старый текст	Новый текст
<p>Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы</p> <p>Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных</p>	<p>Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы</p> <p>Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов</p>

Старый текст	Новый текст
<p>организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.</p> <p>При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.</p> <p>Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, — также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.</p>	<p>профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.</p> <p>В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.</p> <p>Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.</p> <p>Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.</p>

Старый текст	Новый текст
	<p>Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.</p> <p>В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.</p> <p>Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.</p> <p>Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.</p> <p>При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным</p>

Старый текст	Новый текст
	<p>профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.</p> <p>В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.</p> <p>Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.</p> <p>Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего высшего выборного профсоюзного органа, либо истечения</p>

Старый текст	Новый текст
	<p>установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).</p> <p>При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.</p> <p>Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.</p>

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ, ВНЕСЕННЫХ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ

(вступили в силу с 13 апреля 2014 г.)

Ограничены размеры компенсаций и выходных пособий при увольнении отдельных категорий лиц.

Речь идет о руководителях, их заместителях, главных бухгалтерях и членах коллегиальных исполнительных органов следующих организаций: госкорпорации, госкомпании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном (складочном) капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, внебюджетные фонды, учреждения, унитарные предприятия.

Согласно поправкам при прекращении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации указанным лицам выплачивается компенсация в размере 3 средних месячных заработков. Также это касается случаев увольнения по решению уполномоченного органа юрлица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Условие выплаты — отсутствие виновных действий (бездействия) со стороны увольняемого работника.

Запрещено выплачивать вышеперечисленным лицам компенсации и выходные пособия при прекращении трудового договора по соглашению сторон.

Совокупный размер всех выплат, связанных с увольнением по любому основанию, не должен превышать 3-кратный средний месячный заработок. Сюда не входят денежная компенсация за неиспользуемый отпуск, причитающаяся зарплата, возмещение командировочных расходов, средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства.

Часть поправок касается всех работников. Отменены выходные пособия и компенсации при увольнении по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, а также при прекращении трудовых договоров, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Условия ранее заключенных трудовых договоров, противоречащие поправкам в части т. н. «золотых парашютов», прекращают действовать со дня вступления в силу изменений.

Старый текст	Новый текст
Статья 178. Выходные пособия При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса)	Статья 178. Выходные пособия При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса)

Старый текст	Новый текст
<p>либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) 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).</p> <p>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.</p> <p>Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); 	<p>либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) 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).</p> <p>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.</p> <p>Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

Старый текст	Новый текст
<p>отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);</p> <p>признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);</p> <p>отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).</p> <p>Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.</p>	<p>отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);</p> <p>признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);</p> <p>отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).</p> <p>Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.</p>
<p>Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации</p> <p>В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.</p>	<p>Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации</p> <p>В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.</p>

Старый текст	Новый текст
	<p>Статья 181.1. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров</p> <p>Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).</p>
<p>Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора</p> <p>В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.</p>	<p>Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора</p> <p>В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.</p>

Старый текст	Новый текст
	<p>Статья 349.3. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников</p> <p>Действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:</p> <p>руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;</p> <p>руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.</p> <p>В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьей 181 или 279 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.</p> <p>Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.</p> <p>При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части</p>

Старый текст	Новый текст
	<p>первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.</p> <p>При определении указанного в части четвертой настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:</p> <ul style="list-style-type: none"> причитающаяся работнику заработная плата; средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок; возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность; денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 настоящего Кодекса); средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 настоящего Кодекса).