**МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**№ 3750**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**№ 508**

**ПРИКАЗ**

**от 2 сентября 2022 года**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ**

**ПО ПОРЯДКУ ПРИМЕНЕНИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ**

**ФЕДЕРАЦИИ ОТ 1 АВГУСТА 2022 Г. № 1365 «ОБ ОСОБЕННОСТЯХ**

**ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫХ**

**ОРГАНИЗАЦИЯХ, ИХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ**

**И НА ОТДЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ»**

Во исполнение пункта 3 постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» приказываю:

1. Утвердить прилагаемые методические [рекомендации](#Par40) по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах».

2. Мониторинг реализации настоящего приказа возложить на заместителя Министра промышленности и торговли Российской Федерации О.Н. Рязанцева.

Первый заместитель Министра

промышленности и торговли

Российской Федерации

В.С.ОСЬМАКОВ

Министр труда

и социальной защиты

Российской Федерации

А.О.КОТЯКОВ

Утверждены

приказом Минпромторга России,

Минтруда России

от 2 сентября 2022 г. N 3750/508

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ПОРЯДКУ ПРИМЕНЕНИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ**

**ФЕДЕРАЦИИ ОТ 1 АВГУСТА 2022 Г. № 1365 «ОБ ОСОБЕННОСТЯХ**

**ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫХ**

**ОРГАНИЗАЦИЯХ, ИХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ**

**И НА ОТДЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ»**

1. Применение Особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 (далее соответственно — Особенности, постановление), в организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах (далее — организации) рекомендуется осуществлять на основе локального нормативного акта работодателя (приказа или распоряжения), содержащего перечень работников, на которых распространяется особое регулирование трудовых отношений (далее — работники), дату начала действия, период действия, другие положения, не противоречащие трудовому законодательству с учетом Особенностей, в том числе порядок доведения графиков сменности до сведения работников, порядок уведомления работника об отзыве из отпуска, а также при наличии финансовых возможностей более высокие гарантии и компенсации работникам по сравнению с установленным Особенностями.

С указанным локальным нормативным актом рекомендуется ознакомить под роспись всех работников, на которых он распространяется.

2. Работодателям рекомендуется с участием профсоюзов организовать в трудовых коллективах разъяснительную работу по применению Особенностей, в том числе в части охвата работников. Особенности не распространяются на работников, привлечение которых к сверхурочным работам и работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено законодательством Российской Федерации — беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, работники, с которыми заключен ученический договор на период его действия.

3. Работодателям рекомендуется при формировании перечня работников, указанного в [пункте 1](#Par47) настоящих Методических рекомендаций, учитывать предусмотренное Особенностями право отказаться от сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, указанных в пункте 3 Особенностей, а именно:

* инвалидов;
* женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
* матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
* опекунов детей указанного возраста;
* родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
* работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
* работников, имеющих детей-инвалидов;
* работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. В связи с установлением Особенностями оплаты всех сверхурочно отработанных часов не менее чем в двойном размере рекомендуется в двойном размере оплачивать все сверхурочно отработанные часы работникам, с даты начала действия вышеуказанного приказа (распоряжения) работодателя, независимо от количества отработанных в день (смену) сверхурочных часов, в том числе при суммированном учете рабочего времени.

В связи с установлением Особенностями оплаты привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере рекомендуется в двойном размере оплачивать все отработанные в указанные дни часы, независимо от того, производилась ли работа в пределах или сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата не менее чем в двойном размере включает оклад (должностной оклад) и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда.

5. В целях исполнения пункта 4 постановления работодателям рекомендуется в установленном порядке внести в локальные нормативные акты изменения, направленные на осуществление комплекса мероприятий, обеспечивающих:

* поддержание работоспособности работников;
* снижение утомляемости работников, риска травматизма и аварийности; сочетание работы с семейной нагрузкой.

В данном комплексе мероприятий рекомендуется:

* оптимальная организация труда с учетом требований эргономики, физиологии и психологии труда;
* создание благоприятного климата в коллективе, атмосферы взаимопомощи, эффективной коммуникации между работниками и административно-управленческим персоналом;
* предоставление работающим санитарно-бытовых помещений по нормам, установленным законодательством;
* оборудование мест для отдыха, отвечающих санитарным нормам, для работников, особенно занятых на работах, требующих отдыха в течение рабочего дня;
* дополнительное санитарно-бытовое обслуживание (душевые, парикмахерские, пункты стирки, химчистки, ремонта и др.);
* обеспечение работников средствами транспорта в случаях, когда не имеется других достаточных возможностей прибытия на работу и возвращения домой, и выплата компенсации при отсутствии возможности предоставить транспорт работникам;
* дополнительное бесплатное питание работников, продуктовые наборы;
* организация дополнительного медицинского обслуживания (медицинские пункты, зубоврачебные кабинеты, лекарственное обеспечение);
* организация послесменной реабилитации работников, в том числе в профилакториях;
* санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;
* организация присмотра за детьми (ясли, сады, в том числе круглосуточные, детские комнаты и др., бесплатное посещение групп продленного дня в школе);
* организация детского отдыха в каникулярный период;
* другие меры.

Кроме того, работодателям рекомендуется при необходимости принимать меры по комплектованию штатов рабочими и специалистами необходимой квалификации, повышению квалификации, переобучению работников, в том числе во взаимодействии со службами занятости населения соответствующих субъектов Российской Федерации.