

**ТРУДО-  
ВОЙ**

**ДОГО-  
ВОР !!!**

Преподаватель КВТК:  
Ольга Анатольевна Ляпунова

КОДЕКСЫ + ЗАКОНЫ + НОРМЫ

**ТРУДОВОЙ  
КОДЕКС  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



ТРУДОВОЙ КОДЕКС

ozon.ru



Ой, завтра ЗАЧЁТ!!! Не мешайте, я готовлюсь

**ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ст.2 ТК РФ):** 1)свобода труда; 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; 3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; 4)обеспечение права каждого работника на справедливые И БЕЗОПАСНЫЕ условия труда; 5) на выплату справедливой заработной платы; 6)обеспечение права работников на участие в управлении организацией; 6)сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; 7)социальное партнерство; 8)обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; 9) установление гос.гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление госконтроля (надзора) за их соблюдением; и профсоюзного контроля;10)обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку; 11)обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, вкл. право работодателя требовать от работников исполнения ими труд. обязанностей и бережного отношения к имуществу и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового зак-ва и иных актов, содержащих нормы трудового права; 12)обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; 13) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

## Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (ст.5 ТК РФ):

1) ТК РФ; 2)иные федеральные законы с нормами труд.права;

3)Законы субъектов РФ;

4)иные нормативные правовые акты:

А)указы Президента РФ;

Б)постановления Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

Б)на органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

В)на органов местного самоуправления.

Г)коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащими нормы трудового права (Правила внутреннего трудового распорядка).

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

**В случае противоречий между ними применяется ТК РФ.**

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот ФЗ применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

**Трудовые (ст.15 ТК РФ)** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нпа, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.**

## Основания возникновения трудовых отношений (ст.16 ТК РФ):

- Заключение трудового договора;
- Избрание на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соотв. должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с ФЗ органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.
- Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – это по ст. 56 ТК РФ** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется !!! лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Стороны трудового договора- работодатель и работник**

## Стороны трудового договора по ст. 20 ТК РФ:

**Работник: физическое лицо:**

А) по общему правилу с 16 лет; б)

исключения: с 14 до 16- с письменного согласия одного из законных

представителей; до 14

лет- в театрах, цирках, киноиндустрии - тр.

договор заключается

не с ребенком, а с его

законным

представителем (ст. 63) !!!

**Работодатель: 1) по общему правилу все юрлица и индивидуальные предприниматели; нотариусы, адвокаты. Они заполняют тр. книжку и делают отчисления на своих работников в ПФР, ФСС, ФОМС.**

**2) Простые физ.лица- всех возрастов и дееспособности – самостоятельно или при помощи зак.представителей- в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Тр.договор регистрируется в ОМС и там же заполняют тр.книжку.**

## Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соотв-е гос. норм. требованиям охраны труда;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату з/п в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законом о специальной оценке условий труда;
- 7) на подготовку и обучение;
- 8) на объединение в профсоюзы;
- 9) ведение коллективных переговоров и на рассмотрение ИТС и КТС;
- 10) обязательное социальное страхование.

## Работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работник должен предоставить следующие документы при трудоустройстве (ст.65):

- 1) Трудовая книжка;
- 2) Паспорт или ...;
- 3) Документы об образовании, квалификации, ...;
- 4) Необходимые медицинские документы;
- 5) Справку об отсутствии, ... судимости.
- 6) Документы воинского учета ...
- 7) резюме;
- 8) Характеристику с прежнего места работы.
- 9) страховое свидетельство ОПС (обязат. пенсионного страхования)

По ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании !заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного ТД. Приказ о приеме на работу объявляется работнику !под роспись в трехдневный (3 дня) срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. До подписания ТД работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

## Все условия трудового договора делятся на обязательные и дополнительные (ст.57):

**Обязательные:** 1) место работы, в т.ч. обособленное структурное подразделение; 2) трудовая функция (в соотв. со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); 3) компенсации и льготы либо ограничения; 4) дата начала работы, а в срочном - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения; 5) условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); 6) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); 7) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; 8) условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); 9) условия труда на рабочем месте; 10) условие об обязательном социальном страховании работника;

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ условия ТД не должны ухудшать положение работника по сравнению с труд.зак-вом:**

1)об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2)об испытании (испытательный срок);

3)о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

4)об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

5)о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

6)об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

7)об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8)о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК по ст.69 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.

Общий срок испытания- не более 3 месяцев.

А для должностных лиц (директор, гл.бухгалтер и их заместители) – не более 6 месяцев.

На сезонных работах- не более 2 месяцев.

В ТД на 2 месяца- не устанавливается.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1)лиц, избранных по конкурсу;
- 2)беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 3)лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4)лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6)лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате и  
работодатель имеет право до истечения срока испытания рас  
решить трудовой договор с работником, предупредив его об этом в пи  
сменном виде не позднее чем **!!!** за три дня с указанием причин, посл  
едующим за увольнением для признания этого работника не выде  
ржавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжа

**При неудовлетворительном результате испытания рас  
решение трудового договора производится без учета мнения соответс  
тствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.**

Если срок испытания истек, а работник продолжает рабо  
тать, считается выдержавшим испытание и последующее рас  
решение трудового договора допускается только на общих основаниях  
Если в период испытания работник придет к выв  
оду, что предложенная ему работа не является для него подходящ  
ей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному

## Порядок изменения трудового договора

### Уведомление работника:

- о предстоящих изменениях условий трудового договора;
- о причинах, вызвавших необходимость таких изменений;
- в письменной форме;
- не позднее чем за два месяца

В случае согласия работника условия трудового договора изменяются по истечении срока уведомления

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую работу:

- все вакансии в данной местности, соответствующие квалификации работника, и нижестоящие должности (нижеоплачиваемую работу);
- вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

В случае наличия такой работы и согласия работника он переводится на эту работу

В случае отсутствия у работодателя такой работы или отказа работника от перевода работник увольняется по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

# Изменение трудового договора

- **Изменение трудового договора** – любое изменение его условий, определенных работником и работодателем, как обязательных, так и дополнительных.
- **Перевод** – изменение **трудовой функции** работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в **другую местность** вместе с работодателем, перевод к **другому работодателю**.
- **Перемещение** – изменение рабочего места работника, структурного подразделения, расположенного в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, **не влекущее изменения условий трудового договора**.

## Правовые формы изменения трудового договора



## ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ: перемещение (ст. 72.1), временный перевод (ст. 72.2)
- соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме

### Перевод на другую работу

При продолжении работы у того же работодателя

На постоянную работу к другому работодателю

постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения (если оно указано в трудовом договоре)

по письменной просьбе работника или с его письменного согласия

перевод на работу в другую местность вместе с работодателем

трудовой договор по прежнему месту работы прекращается

только с письменного согласия работника

### Обратите внимание

запрещается *переводить и перемещать* работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья

не влечет за собой изменения условий трудового договора

у того же работодателя

в другое структурное подразделение расположенное в той же местности

на другое рабочее место

поручение ему работы на другом механизме или агрегате

не требует согласия работника

Перемещение

## Прекращение трудового договора

### Виды прекращения трудового договора

Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора

Прекращение срочного трудового договора

При наличии виновных действий работника

При отсутствии виновных действий со стороны работника

По инициативе третьих лиц

Наступление событий

# Основания прекращения трудового договора

соглашение сторон  
ст. 78

истечение срока  
трудового договора  
ст. 58

по инициативе  
работника  
ст. 80

по инициативе  
работодателя  
ст. 81

перевод работника

отказ работника от работы в связи  
с изменением существенных условий  
договора ст. 73

обстоятельства,  
не зависящие от сторон  
ст. 83

**днем увольнения работника  
является последний день его работы**

Трудовой договор по ст. 83 ТК РФ 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;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением...

6) ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ, подтвержденная аттестационной комиссией;

7) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

8) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства)....



Вот и сданы все зачеты и  
экзамены, летоооооо !!!))