

КОДЕКСЫ И ЗАКОНЫ

# **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

по состоянию на 01.07.2018 года



Издательство АСТ  
Москва

УДК 30  
ББК 92  
Т78

Все права защищены.

Ни одна часть данного издания не может быть воспроизведена или использована в какой-либо форме, включая электронную, фотокопирование, магнитную запись или какие-либо иные способы хранения и воспроизведения информации, без предварительного письменного разрешения правообладателя.

Т78 **Трудовой** кодекс Российской Федерации: по состоянию на 01.07. 2018 года — Москва: Издательство АСТ, 2018. — 272 с. — (Кодексы и законы).  
ISBN 978-5-17-109521-5

Настоящее издание содержит текст Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 1 июля 2018 года. Для удобства пользования в тексте кодекса применяется система сокращенного написания отдельных слов и выражений, а также приводятся ссылки на федеральные законы, постановления Правительства Российской Федерации, постановления и определения высших судебных органов Российской Федерации, относящиеся к вопросам применения норм ТК РФ.

УДК 30  
ББК 92

16+

*Официальное издание*

СЕРИЯ «КОДЕКСЫ И ЗАКОНЫ»

## **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

по состоянию на 01.07.2018 года

Заведующая редакцией *Я. Радаева*

Руководитель направления *А. Таранин*

Выпускающий редактор *Л. Герчикова*

Компьютерная верстка *В. Брызгалова*

Компьютерный дизайн обложки *Е. Вороникова*

Общероссийский классификатор продукции  
ОК-005-93, том 2; 953000 – книги и брошюры

Подписано в печать 10.04.2018 г. Формат 84x108/16. Усл. печ. л. 14,28.  
Тираж 4000 экз. Заказ №

ООО «Издательство АСТ»  
129085, Москва, Звездный бульвар, д. 21, строение 1, комната 39  
www.ast.ru • E-mail: kladez@ast.ru

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ



	– комментарии, ссылки на нормативные документы и судебную практику
ВАС РФ	– Высший Арбитражный суд Российской Федерации
ВС РФ	– Верховный Суд Российской Федерации
в ред.	– в редакции
ИП	– индивидуальный предприниматель / индивидуальные предприниматели
КоАП РФ	– Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
КС РФ	– Конституционный Суд Российской Федерации
МОТ	– Международная организация труда — специализированное учреждение ООН
МП	– малое предпринимательство
Пост./пост.	– Постановление/постановление
ПП	– постановление Пленума
РФ	– Российская Федерация
ст.	– статья / статьи
ТК РФ	– Трудовой кодекс Российской Федерации
ФЗ	– Федеральный закон / федеральные законы
ФКЗ	– Федеральный конституционный закон / федеральные конституционные законы
ФЛ	– физическое лицо / физические лица
ч.	– часть / части [статьи]
ЮЛ	– юридическое лицо / юридические лица

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ФЗ от 30.12.2001 № 197-ФЗ)

До конца весенней сессии 2018 года Государственная Дума планирует рассмотреть ряд изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в том числе вопрос о дополнении ТК РФ статьей 257<sup>1</sup> об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков для работников, имеющих трех и более детей.

Для рассмотрения Государственной Думой Президентом Российской Федерации В.В. Путиным внесен пакет законопроектов по борьбе с коррупцией.

С предложенными им изменениями статьи 193 ТК РФ можно ознакомиться на с. 320 настоящего издания.

## ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

### Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

##### Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

*(в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ)*

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.07.2011 № 242-ФЗ)*

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных ФЗ.

*(абзац введен ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*



Пункт 9 ПП ВС РФ от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии».

## **Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений**

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;



**По вопросу гарантий государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, см. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1.**

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

*(в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ)*

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

*(в ред. ФЗ от 24.11.2014 № 358-ФЗ)*

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

*(в ред. ФЗ от 18.07.2011 № 242-ФЗ)*

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых

обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.



**Пункт 10 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».**

### **Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда**

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 162-ФЗ)*

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными ФЗ, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

*(в ред. ФЗ от 23.07.2013 № 204-ФЗ, от 01.12.2014 № 409-ФЗ)*

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*



**1. Пункты 10, 50, 63 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».**

**2. Пункт 3 ПП ВС РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».**

### **Статья 4. Запрещение принудительного труда**

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными ФЗ он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

*(ч. 3 в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

*(ч. 4 в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*



**1. Пункт 8 ПП ВС РФ от 29.05.2004 № 8 (в ред. от 28.06.2016) «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих».**

## **Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права**

*(ст. в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, ФЗ осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных ФЗ и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента РФ;

постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных ФЗ, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным ФЗ, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый ФЗ, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот ФЗ применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными ФЗ. Положения, предусматривающие внесение изменений в настоящий Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты ФЗ, изменяющих другие законодательные акты РФ, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования. (ч. 6 введена ФЗ от 29.07.2017 № 255-ФЗ)

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным ФЗ.

Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным ФЗ и указам Президента РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным ФЗ, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным ФЗ. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить настоящему Кодексу, иным ФЗ, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.



1. Пункты 9, 58 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».

## **Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений**

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории РФ ФЗ и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

*(в ред. ФЗ от 18.07.2011 № 242-ФЗ)*

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;

*(в ред. ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Органы государственной власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия ФЗ или иного нормативного правового акта РФ по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ приводится в соответствие с ФЗ или иным нормативным правовым актом РФ.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным ФЗ либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными ФЗ, применяется настоящий Кодекс или иной ФЗ.

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов РФ постановлениями Правительства РФ в порядке, установленном ФЗ.

*(ч. 5 введена ФЗ от 13.07.2015 № 233-ФЗ; в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 347-ФЗ)*



**1. Часть 5 ст. 6 распространяется на полномочия федеральных органов исполнительной власти, которые не переданы на уровень субъектов РФ и местного самоуправления федеральными законами (ФЗ от 13.07.2015 № 233-ФЗ).**

2. Пост. КС РФ от 05.04.2013 № 7-П «По делу о проверке конституционности абзаца 4 ч. 1 ст. 6 ТК РФ в связи с запросом Архангельского областного Собрания депутатов».

**Статья 7.** Утратила силу. — ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

## **Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права**

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Работодатели, за исключением работодателей — ФЛ, не являющихся ИП, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее — локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.



1. С 01.07.2018 в соответствии с приказом Росстандарта от 25.05.2017 № 435-ст вводится в действие «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», утв. приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст и включающий требования к структуре и содержанию локальных нормативных актов. Его действие распространяется на организационно-распорядительные документы: уставы, положения, правила, инструкции, регламенты, постановления, распоряжения, приказы, решения, протоколы, договоры, акты, письма, справки и др., в том числе включенные в ОК 011-93 «Общероссийский классификатор управленческой документации» (ОКУД), класс 0200000.

Кроме того, при написании текста локального нормативного акта следует руководствоваться:

а) «Государственной системой документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения» (одобрена коллегией Главархива СССР от 27.04.1988, Приказ Главархива СССР от 23.05.1988 № 33);

б) нормами «Унифицированной системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов. ГОСТ Р 6.30-2003» (утв. постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 № 65-ст).

2. Локальный нормативный акт в соответствии с порядком, предусмотренным ст. 372 ТК РФ, может быть направлен на согласование представительному органу работников (профсоюз).

3. Пункт 58 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».

4. Пункт 2 ПП ВС РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

## **Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке**

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

*(ч. 2 в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

## **Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права**

*(наим. в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы РФ.

Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*



Пункт 9 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».

## **Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

*(ст. в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным ФЗ.

Все работодатели (ФЛ и ЮЛ, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном

настоящим Кодексом, другими ФЗ, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

*(ч. 4 в ред. ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*

На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими ФЗ или международным договором РФ.

*(в ред. ФЗ от 23.07.2013 № 204-ФЗ, от 01.12.2014 № 409-ФЗ)*

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе.

*(в ред. ФЗ от 22.12.2014 № 443-ФЗ)*

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено ФЗ.



**1. Пункт 8 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».**

**2. Пункт 4 ПП ВС РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».**

**3. Пункт 7 ПП ВС РФ от 29.05.2004 № 8 (в ред. от 28.06.2016) «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих».**

## **Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени**

*(наим. в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

истечением срока действия;  
(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;  
отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

(ч. 6 введена ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

(ч. 7 введена ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

(ч. 8 введена ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)



См. пункты 1 и 2 комментария к ст. 8 ТК РФ.

### **Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве**

(наим. в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

ФЗ и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта РФ.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

*(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

*(ч. 4 в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

#### **Статья 14. Исчисление сроков**

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.



**Согласно ч. 3 ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд с требованием о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.**

## **Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

#### **Статья 15. Трудовые отношения**

*(ст. в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

Трудовые отношения — 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

*(в ред. ФЗ от 05.05.2014 № 116-ФЗ)*

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

*(ч. 2 введена ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*



**Пункт 1 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».**

#### **Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

избрания на должность;

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными в соответствии с ФЗ органами в счет установленной квоты;

*(в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)*

судебного решения о заключении трудового договора;

*абзац утратил силу. — ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ;*

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

*(абзац введен ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

*(ч. 3 введена ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ, в ред. ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

*(ч. 4 введена ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ)*



**1. Законом не предусмотрена обязанность организации-работодателя, в том числе АО и ООО, ставить печать на трудовом договоре, ее отсутствие не влечет его недействительности. Вместе с тем в сложившейся практике при оформлении трудового договора печать нередко используется, что не является нарушением трудового законодательства.**

**2. По вопросу признания гражданско-правовых отношений трудовыми ВС РФ в определении от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 указал, что суды общей юрисдикции, разрешая такие споры и признавая сложившиеся отношения либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только учитывать наличие формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ признаки трудовых отношений и трудового договора. Из этих норм не следует, что работа по должности согласно штатному расписанию является единственным признаком таких отношений. Их наличие можно подтвердить ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на профессию, специальность, вид поручаемой работы.**

**3. Пункт 12 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами РФ ТК РФ».**

**4. Пункт 9 ПП ВС РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».**