

Министерство образования и науки Российской Федерации

Рязанский институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Московский политехнический университет»

**Е.В. Тинина**

**ЭЛЕМЕНТЫ  
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Рязань  
2018



***Трудовой Кодекс Российской Федерации  
от 30.12.2001 N 197-ФЗ  
(ред. от 31.12.2017)***

**УДК 331.9**  
**ББК 65.9(2)240**

**Т 42**

**Тинина Е. В.**

**Т42** Элементы трудового законодательства Российской Федерации / Е. В. Тинина.  
– Рязань: Рязанский институт (филиал) Московского политехнического  
университета, 2018. – 20 с.

Настоящее пособие предназначено для студентов всех форм обучения,  
направлений и специальностей,

Печатается по решению методического совета Рязанского института  
(филиала) Московского политехнического университета.

**УДК 331.9**  
**ББК 65.9(2)240**

© Тинина Е.В., 2018

© Рязанский институт (филиал)

Московского политехнического  
университета, 2018

## Содержание

Введение.....	5
1 Задачи Трудового Кодекса Российской Федерации.....	6
2 Функции ТК.....	7
3 Кому нужно знать ТК РФ?.....	7
4 Структура ТК РФ.....	8
5 Принципы правового регулирования трудовых отношений.....	8
6 Трудовые отношения.....	10
7 Основные статьи при поиске работы.....	11
8 Служба занятости населения.....	13
9 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего образования.....	14
10 Трудовой договор.....	16
11 Самозащита работниками трудовых прав.....	17
Заключение.....	18
Список используемых источников.....	19

## **Введение**

Каждый гражданин Российской Федерации, имеющий работу или только устраивается на рабочее место, хочет быть официально трудоустроен по всем правилам и законам, хочет работать в нормальных условиях, получать достойную оплату труда и не переживать за свою будущую пенсию. Именно для того, чтобы каждый трудящийся мог рассчитывать на справедливый труд и его оплату, и существует Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

Для того чтобы правильно разбираться во всевозможных ситуациях при трудоустройстве, достойно отстаивать свои права перед работодателем, а также знать и свои обязанности и возможности, необходимо ориентироваться в трудовом законодательстве. Особенно это касается молодых специалистов, недавно окончивших учебные заведения и поступающие на работу либо ищущих временную занятость.

Во многих случаях наблюдается дискриминация студентов и молодых специалистов на рынке труда. Поэтому каждый из них должен быть реально обеспечен правовыми нормами и научиться реализовывать на практике трудовое законодательство.

Труд студентов и молодых специалистов выгоден по многим параметрам, которые запрещены Трудовым Кодексом (ТК). Руководство может избежать дополнительных расходов, связанных с налогообложением, с социальным страхованием, а также манипулировать оплатой труда. А молодые люди не всегда уделяют должного внимания этой стороне дела – оформлению по ТК.

Правовые вопросы занятости всегда важны, и вопрос: «А какая у Вас форма трудоустройства?», – главный.

В данном руководстве рассмотрены основные моменты ТК РФ, которые помогут разобраться в трудовом законодательстве в целом и правильно себя вести при трудоустройстве и заключении трудовых договоров.

## **1 Задачи Трудового Кодекса Российской Федерации**

Трудовой Кодекс – это система правил, законов и дополнений к ним. В нем раскрываются трудовые нормы и отношения. Это главный документ, обеспечивающий права и определяющий обязанности каждого работающего гражданина России, а так же регулирующий деятельность работодателей по всей стране.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, правовое регулирование трудовых отношений. К этому относятся:

- организация труда и управление трудом;
- трудоустройство;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование;
- ведение, заключение коллективных переговоров;
- участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;
- государственный и профсоюзный контроль;
- разрешение трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Современный ТК РФ действует с 30 декабря 2001 года. Каждый год в него вносятся замечания и дополнения, также включая 2017 год. Дата вступления Кодекса в силу определена непосредственно в его тексте. Официальным опубликованием ТК считается первая публикация полного текста в «Российской газете» от 31 декабря 2001 г. (№ 256). Кодекс опубликован также в «Парламентской газете» 5 января 2002 г. (№ 2-5) и в Собрании законодательства Российской Федерации (2002 г., № 1, ч. I, стр. 3).

## **2 Функции ТК**

Трудовой Кодекс выполняет три основные функции:

1. Определяет права трудящихся.
2. Создает благоприятные условия труда.
3. Защищает права официально устроенных работников.

Говоря обобщающим языком, ТК РФ – это свод документов, защищающий абсолютно каждого работающего человека в России от произвола начальства или от иных обстоятельств.

## **3 Кому нужно знать ТК РФ?**

Знать ТК должны и работодатель, и сам работник. Посредником между ними всегда являются сотрудники отдела кадров организации. При этом знать они его должны не обязательно в равной мере. Каждый из них должен знать свой объем законодательства. Например, рабочему важны положения, из которых он должен понимать, что он должен работодателю, а что работодатель должен ему. Работодателю же требуется знать Трудовой Кодекс в полном объеме, так как именно он обеспечивает своим сотрудникам все необходимое для труда.

Незнание трудового кодекса может привести к весьма печальным последствиям. Если работодатель не изучал ТК, то он может нарушать права работников. И это может быть как случайно, так и намеренно. А если ТК РФ не известно самому сотруднику, то он вряд ли сможет грамотно отстаивать свои права.

Даже самое поверхностное знакомство с ТК дает преимущество при трудоустройстве, в работе и при возникновении споров с другими сотрудниками и с начальством.

## **4 Структура ТК РФ**

ТК разделен на шесть различных частей.

**Первая часть** содержит базовые понятия, на основе которых будут строиться остальные главы. Она очень важная, поэтому с ней обязан ознакомиться каждый.

**Вторая часть** содержит подробное описание термина «Социальное партнерство в сфере труда». Эта часть полезна работодателям.

**Третья часть** касается деталей трудовых отношений и труда в целом. Особенно важно с этой частью ТК ознакомиться трудящимся.

**Четвертая часть** содержит особенности трудовых отношений с различными категориями граждан.

**Пятая часть** полностью отведена охране труда. К ней обращаются в тех случаях, если права и свободы трудящегося были нарушены.

**Шестая часть** содержит самые разные дополнения и примечания, которые помогут лучше понять ТК РФ и разобраться в сложных ситуациях.

Все части делятся на главы и включают 424 статьи.

## **5 Принципы правового регулирования трудовых отношений**

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений отображены в статье 2:

- 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;
- 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 федеральным законом 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;
- 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;
- 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;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- 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.

## **6 Трудовые отношения**

Трудовые отношения отображены в статье 15 ТК.

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.

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

## **7 Основные статьи при поиске работы**

### **Статья 3.**

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

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

По ТК РФ обязательно между работодателем и работником заключается трудовой договор, и также обязательно туда должен быть включен пункт об испытательном сроке.

### **Статья 70. Испытание при приеме на работу.**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**Статья 115.** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

**Статья 122.** Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

**Статья 142.** Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## **8 Служба занятости населения**

Взаимодействие со службой занятости строго регламентировано Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней, могут быть признаны безработными в установленном законом порядке.

Государство гарантирует безработным гражданам:

- содействие в трудоустройстве или открытии собственного дела;

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности, материальную помощь;

- возможность участия в программах содействия занятости населения с выплатой материальной поддержки;
- участие в программах социальной адаптации и психологической поддержки;
- возмещение материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению службы занятости;
- помощь в профессиональном самоопределении и профессиональное обучение по направлению центра занятости;
- выплату стипендии и материальной помощи в период обучения, в том числе в период временной нетрудоспособности.

Гражданам, признанным безработными, следует придерживаться следующих правил:

- самостоятельно вести поиск работы, о результатах которого сообщать специалистам службы занятости;
- своевременно информировать обо всех изменениях, относящихся к занятости и месту жительства;
- регулярно в назначенные дни посещать центр занятости населения;
- в случае заболевания оформлять листок нетрудоспособности;
- проходить собеседование с работодателем для трудоустройства в течение трех рабочих дней со дня выдачи направления.

## **9 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего образования**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно;

- по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно;

- по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего образования, – 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных

учреждениях высшего профессионального образования, на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

## **10 Трудовой договор**

Правила заключения, изменения и прекращения действия трудового договора отображены в раздел 3 ТК РФ.

Трудовой договор – 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Основные требования к содержанию трудового договора изложены в соответствующих положениях Трудового Кодекса РФ, в которых подробно описывается, что именно необходимо включать в содержание трудового договора: сведения о сторонах трудовых отношений, об условиях работы, место



работы, специальность, дата начала работы, режим рабочего времени и времени отдыха, какие-либо дополнительные условия и т.д.

И, конечно же, содержание трудового договора не должно противоречить законодательству, положениям нормативных правовых актов, включающих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов.

Статьями ТК запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

### **11 Самозащита работниками трудовых прав**

В главе 59 ТК РФ изложены принципы самозащиты трудовых прав работников.

Работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

То есть ТК дает работнику возможность в целях самозащиты своих трудовых прав отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Важно отметить, что применение работниками мер самозащиты в случае невыплаты, например, им заработной платы

забастовкой не является. Но самовольный уход работника в отпуск как способ защиты прав законом не допускается.

В любом случае работник обязан письменно известить работодателя или его представителя о своих намерениях применить самозащиту. В противном случае его действия могут быть расценены как нарушение дисциплины труда. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

Кодекс запрещает работодателям чинить препятствия своим сотрудникам в самозащите своих трудовых прав. Более того, запрещено преследовать работников за использование ими всех допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав. Например, работодатель обязан оплатить работнику время его вынужденного простоя.

### **Заключение**

Выпускники вузов сталкиваются с серьезной проблемой трудоустройства. Причины в этом могут быть самые разные: от нежелания работодателей брать на работу без опыта, до отсутствия вакансий по специальности. Совмещение учебы и работы достаточно тяжело и проблематично. Поэтому нужно готовить себя еще в институте к этому вопросу, использовать все возможности при поиске работы, стараться показать себя на практике и закрепиться на выбранном предприятии.

Трудовой Кодекс РФ дает гарантии, обеспечивает права каждого из нас, и им нужно владеть для обеспечения себя достойной работой, зарплатой и жизнью.

## **Список используемых источников**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017).

2. Трудоустройство выпускников и студентов института: пути поиска работы: Методические рекомендации / Е. В. Тинина. – Рязань: Рязанский институт (филиал) Университета машиностроения, 2016. – 12 с.

**Тинина** Елена Валериевна

**Элементы  
трудового законодательства  
Российской Федерации**

Авторская редакция

Подписано в печать \_\_\_\_\_. Тираж 25 экз.  
Рязанский институт (филиал) Московского политехнического университета  
390000, г. Рязань, ул. Право-Лыбедская, 26/53