***Правовые основы охраны труда.***

***Государственное регулирование в сфере охраны труда.***

***Общие сведения о праве***

***Право*** *– это совокупность устанавливаемых и охраняемых государственной властью норм и правил, регулирующих отношения людей в обществе.*

*Праву присущи следующие признаки: нормативность, общеобязательность, формальная определенность, системность, многократность применения, гарантированность государством.*

***Правовая норма*** *представляет собой общеобязательное правило поведения, установленное или санкционированное государством, а иногда волеизъявлением населения, и обеспеченное принудительной силой государства. С помощью правовых норм в современных государствах регулируются наиболее значимые общественные отношения экономические, политические, социально-культурные, трудовые и др.*

*Нормы права оформляются в виде конституций, уставов, законов, подзаконных актов, международных договоров, которые именуются нормативными правовыми актами и различаются юридической силой, т.е. свойством акта порождать определенные правовые последствия. Юридическая сила акта указывает на место акта в правовой системе и зависит от положения и компетенции органа, издавшего акт.*

*Характерная черта системы правовых актов – ее иерархическое строение, в соответствии с которым каждый акт занимает свою ступеньку на иерархической лестнице, находится в соподчиненности с другими актами, т.е. соотношение актов характеризуется верховенством одних актов над другими. Акты вышестоящих органов обладают большей юридической силой, акты нижестоящих органов должны издаваться в соответствии с ними, так как обладают меньшей юридической силой.*

***Нормативный правовой акт*** *– это письменный официальный документ,*

*принятый (изданный) в определенной форме уполномоченным органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение и отмену правовых норм, регулирующих определенные общественные отношения.*

***Конституция*** *– это основной закон государства, определяющий основы общественного и государственного строя, систему государственных органов, права и обязанности гражданина и человека.*

***Закон*** *– это юридический акт, принятый высшим представительным органом государственной власти либо непосредственным волеизъявлением населения и регулирующий, как правило, наиболее важные общественные отношения.*

***Кодекс*** *– это систематизированный единый акт, регулирующий какую-либо однородную область общественных отношений.*

*Высшую юридическую силу в нашей стране имеет Конституция Российской*

*Федерации, принятая всенародным голосованием. Являясь основным законом,*

*Конституция РФ – правовая основа законодательства России. Все остальные законы и иные нормативные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ.*

***Подзаконные акты*** *– это нормативные правовые акты, издаваемые на основе и во исполнение законов. Они могут конкретизировать нормы законов, толковать их или устанавливать новые нормы, но при этом должны соответствовать и не противоречить законам. Подзаконные акты являются средством реализации законодательных положений и норм. Они издаются в форме указов, постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций, положений и др.*

***Нормативный договор*** *– это соглашение двух или более субъектов права, которому государство придает общеобязательный характер. Нормативные договоры включают в себя международные и внутригосударственные договоры. К последним относят договоры о разграничении предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, о совместной деятельности в экономической области, типовые договоры, которые регулируют в основном гражданско- правовые отношения и имеют обязательную юридическую силу.*

***Международный договор*** *– это нормативный правовой акт, регулирующий отношения России с иностранным государством или международной организацией. В соответствии с Конституцией РФ международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.*

*Виды норм права зависят от основания их классификации. В данном контексте нормы права классифицируются в зависимости от отраслей права. Российская правовая*

*система включает в себя следующие основные отрасли права, являющиеся ее подсистемами:*

*конституционное (государственное),*

*административное, гражданское,*

*семейное, трудовое,*

*финансовое,*

*уголовное,*

*гражданско-процессуальное,*

*уголовно-процессуальное право и другие отрасли.*

*В настоящее время идет активный процесс пополнения традиционных отраслей*

*права путем формирования и развития новых отраслей, таких как экологическое право, торговое право, лесное право, водное право и др.*

*Следует отличать систему права от системы законодательства. Хотя обе системы тесно связаны между собой, но не являются идентичными.*

***Отличительные черты системы права и систем законодательства:***

*Систему права характеризуют внутреннее строение права, его структура и*

*элементы, а систему законодательства – виды и строение нормативных правовых актов, формы существования правовых норм;*

*Структура системы права обусловлена объективно существующими общественными отношениями, а структура системы законодательства является результатом правотворческой деятельности компетентных органов;*

*Элементами системы права являются нормы права, правовые институты и отрасли права, а элементами системы законодательства нормативные правовые акты, их элементы части, разделы, главы, статьи и т.д., а также отрасли законодательства.*

*Некоторые отрасли законодательства совпадают с отраслями права (в частности уголовное, семейное, трудовое), другие включают в себя нормы нескольких отраслей права (к примеру, хозяйственное законодательство состоит из норм административного, гражданского и других отраслей права).*

*В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ трудовое законодательство включает в себя законодательство об охране труда.*

***Правовые источники охраны труда***

*Правовыми источниками охраны труда в России являются: Конституция РФ, федеральные конституционные законы, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, касающиеся вопросов безопасности и охраны труда.*

*Конституция РФ содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности ст. 2, 7,37,41,42,45 и 60.*

*В части 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого российского гражданина (в том числе лиц без гражданства и иностранных граждан) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты груда, а также право на защиту от безработицы.*

*Частью 2 ст. 37 Конституции РФ запрещен принудительный труд, т.е. выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины и для нужд экономического развития; в качестве меры ответственности (наказание за участие в забастовке и за наличие и выражение политических взглядов, идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной и экономической системами); в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.*

*Как принуждение к труду рассматриваются: нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника в том случае, если работник не обеспечен средствами коллективной и индивидуальной защиты или работа угрожает жизни или здоровью работника.*

*В Трудовом кодексе РФ установлено, что работы, выполняемые в порядке несения воинской службы, обусловленные законодательством о воинской обязанности, не являются принудительным трудом, равно как и работы, выполняемые в порядке прохождения альтернативной воинской службы.*

*Не является принудительным трудом и работа, выполняемая в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии, эпизоотии), когда существует опасность для населения или его части.*

*В условиях чрезвычайного положения (в исключительных ситуациях) допускается привлечение трудового населения к аварийно-спасательным работам с обязательным соблюдением требований охраны труда.*

*Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях военного положения, которое вводится Президентом РФ (ст. 87 Конституции РФ). В условиях военного положения население мобилизуется на работы, необходимые для обороны страны.*

*Не является принудительным трудом работа, выполняемая по приговору суда в качестве уголовного наказания, и которая организуется, контролируется специальными органами на основе федерального закона.*

*Трудовой кодекс РФ устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

*Раздел X ТК РФ посвящен охране труда и определяет общие положения, требования охраны труда, организацию охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда.*

*Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам.*

*В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся: стандарты безопасности груда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).*

*Органы государственной власти субъектов Российской Федерации на основе государственных нормативных требований охраны труда принимают законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда.*

*На основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают акты в области охраны труда (постановления, распоряжения и т.п.), а организации разрабатывают и принимают локальные нормативные акты: стандарты организации, инструкции по охране труда для работников, положения об организации работ по охране труда в организации, положения о комитетах (комиссиях) но охране труда и т.д.*

***Действие нормативных правовых актов:***

*1. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.*

*2. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового нрава, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.*

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

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

*В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.*

*На территории Российской Федерации 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 международным договором Российской Федерации.*

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

*военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;*

*членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);*

*лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;*

*других лиц, если это установлено федеральным законом.*

*Необходимо отметить особенность действия трудового законодательства. Его действие распространяется на работодателей, работников, членов кооперативов, студентов и учащихся, проходящих производственную практику, военнослужащих, направленных на работу в организации, граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организации.*

*Трудовое законодательство устанавливает применение норм трудового права к военнослужащим и осужденным только в период выполнения ими трудовой функции в организациях (например, при уборке урожая, при работе осужденных в цехах, мастерских и т.п.), но не применяются к ним в период боевой подготовки, несения караульной службы, участия в боевых действиях, нахождения на гауптвахте, в казарме, камере и т.д.*

***Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом***

*Правовое регулирование в области охраны труда осуществляется также:*

*Гражданским кодексом РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием*

*Уголовным кодексом РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда*

*Кодексом РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда*

*Налоговым кодексом РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда*

*Федеральными законами в сферах промышленной, пожарной: радиационной безопасности, санитарно-эпидемиологическом благополучии населения.*

*Правовыми источниками охраны труда в России являются также международные трудовые нормы (стандарты) Международной организации труда (МОТ).*

*Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН с 1946 года, которая была создана в 1919 году при Лиге Наций как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и условий труда.*

*Некоторые конвенции, протоколы, рекомендации Международной организации труда признаны Российской Федерацией.*

***Государственные нормативные требования охраны труда, обязательность их исполнения***

*Российским законодателем в статье 209 Трудового кодекса РФ требования охраны труда определяются как: государственные нормативные требования охраны труда (в том числе стандарты безопасности труда), а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.*

*В свою очередь Трудовой кодекс РФ дает определение государственным нормативным требованиям охраны труда:*

*Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, установленные правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.*

*Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:*

*при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;*

*конструировании машин, механизмов и другого оборудования;*

*разработке технологических процессов;*

*организации производства и труда.*

***Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда***

*К нормативно-правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:*

*1. Стандарты безопасности труда*

*2. Правила и типовые инструкции по охране труда*

*3. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила, гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса).*

*Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:*

*Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда*

*(ГОСТ Р ССБТ)*

*Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ)*

*Межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ)*

*Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО)*

*Типовые инструкции по охране труда (ТИ РО)*

*Правила безопасности (ПБ)*

*Правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ)*

*Инструкции по безопасности (ИБ)*

*Строительные нормы и правила (СНиП)*

*Своды правил по проектированию и строительству (СП)*

*Санитарные правила (СП)*

*Гигиенические нормативы (ГН)*

*Санитарные правила и нормы (СанПиН)*

*Санитарные нормы (СН).*

***Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда***

***от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциям по охране труда****:*

*Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, состоят в следующем:*

*1. Государственные нормативные требования охраны труда носят императивный характер, т.е. не допускают никаких отступлений от установленного ими правилами поведения, действуя независимо от усмотрения субъектов трудового права.*

*2. Государственные нормативные требования охраны обладают большей юридической силой по отношению к требованиям охраны труда, установленным правилами и инструкциями по охране труда.*

*3. Требования охраны груда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, разрабатываются па основе государственных нормативных требований охраны труда.*

*4. Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в законах и подзаконных актах Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, к которым относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.*

*5. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов производственной деятельности, тогда как требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, носят местный характер (разработанные органами местного самоуправления или у конкретного работодателя) либо распространяются на отдельные субъекты трудового права.*

***Порядок принятия актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда***

*Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.*

*Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда (стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса), издаются после рассмотрения проектов указанных актов па заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.*

*Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется:*

*1. При изменении законодательства Российской Федерации об охране труда.*

*2. По результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.*

*3. По результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда.*

*4. На основании анализа результатов специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий.*

*5. По предложениям федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.*

*Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 (пять) лет и могут быть продлены не более чем на 2 (два) срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 (девять) месяцев до окончания срока их действия.*

***Понятие трудового договора***

*Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, который является основой их правоотношений.*

*Трудовой договор – это 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.*

*Понятие «трудовой договор (контракт)», которые использовались в КЗоТ РФ и иных нормативных правовых актах, заменено законодателем на термин «трудовой договор». Таким образом, законодатель положил конец многочисленным спорам о различиях определений контракта и трудового договора. Следовательно, трудовой контракт является трудовым договором.*

***Отличие трудового договора от гражданско-правового***

*Не каждое соглашение о труде является трудовым договором. Дело в том, что трудовой договор существенно отличается от гражданско-правового договора, поскольку на последний не распространяются нормы законодательства о труде – положения Трудового кодекса РФ. Взаимоотношения сторон гражданско-правового договора базируются на нормах гражданского права и регламентируются Гражданским кодексом РФ.*

*На практике различают следующие основные виды гражданско-правовых договоров, которые чаще называют «трудовыми соглашениями»:*

*договор подряда,*

*договор поручения,*

*авторский договор,*

*договор па выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ,*

*договор возмездного оказания услуг.*

***Основными признаками трудового договора являются:***

*Обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.*

*Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.*

*Этих двух признаков не наблюдается в гражданско-правовых договорах, ибо по ним возникают отношения сторон по поводу получения конкретного результата труда за определенное вознаграждение. При этом подрядчик, поверенный, автор или исполнитель не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, доверителя или организации и организуют свой труд самостоятельно, обеспечивают его безопасность, отвечают за случайную гибель работника или повреждение предмета договора при выполнении своей работы.*

***Возраст, с которого допускается заключение трудового договора***

*Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 (шестнадцати) лет.*

*В случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 (пятнадцати) лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.*

*С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.*

***Содержание трудового договора***

*Содержание трудового договора регламентировано статьей 57 Трудового кодекса РФ.*

*В трудовом договоре указываются:*

*Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя физического лица), заключающего трудовой договор;*

*Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя физического лица;*

*Идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);*

*Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;*

***Место и дата заключения трудового договора.***

*Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:*

*1. Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и ого местонахождения;*

*2. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы);*

*3. Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;*

*4. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки и оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);*

*5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);*

*6. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;*

*7. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);*

*8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;*

*9. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.*

*И трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, о видах и об условиях дополнительно страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.*

*Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.*

***Гарантии при заключении трудового договора***

*Гарантии при заключении трудового договора сформулированы в статье 64 Трудового кодекса РФ.*

*Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора*

*Какое бы то ни было косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествам и работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.*

*Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме па работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.*

*По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.*

*Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.*

***Срок трудового договора***

*Трудовые договоры могут заключаться:*

*1. На неопределенный срок.*

*2. На определенный срок не более 5 (пяти) лет – срочный трудовой договор.*

*Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.*

*Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.*

*В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.*

*Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.*

*Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.*

***Форма трудового договора***

*Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.*

*Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.*

*Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.*

*Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.*

***Оформление приема на работу***

*Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.*

*Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).*

*При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.*

***Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда***

*Понятие правил внутреннего трудового распорядка В статье 189 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.*

*Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.*

*В уставах и положениях о дисциплине в отличие от правил внутреннего распорядка могут устанавливаться дополнительные виды поощрений и дисциплинарных взыскании по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ.*

*Как правило, уставы и положения о дисциплине применяются не ко всем работникам соответствующей отрасли (сферы деятельности), а только к некоторым их категориям, занятым на основных участках и в производствах этой отрасли (сферы деятельности).*

*На работников, к которым применяются уставы и положения о дисциплине, распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка организации, за исключением тех условий, которые регулируются уставами или положениями о дисциплине. На тех работников отрасли (сферы деятельности), которые не попадают под действие уставов или положений о дисциплине, правила внутреннего трудового распорядка распространяются полностью.*

***Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка***

*Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.*

*Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен статьей 372 Трудового кодекса РФ.*

*Работодатель перед принятием решения направляет просчет правил внутреннего трудового распорядка и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.*

*Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.*

*В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 (трех) дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.*

*При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующей инспекции труда или в суде. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.*

*Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение 1 (одного) месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.*

***Дисциплина труда (трудовая дисциплина)***

*Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину установлена статьей 21 Трудового кодекса РФ.*

*Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.*

*Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.*

*Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).*

*Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине, За особые трудовые заслуги перед обществом и*

*государством работники могут быть представлены к государственным наградам.*

*За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:*

*Замечание;*

*Выговор;*

*Увольнение по соответствующим основаниям.*

*До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.*

*Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.*

*Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.*

*Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее 2 (двух) лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.*

*За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание)*

*Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.*

*Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.*

*Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.*

*Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.*

1. ***Правовые основы охраны труда.***

***Правовые****мероприятия по****охране******труда****заключаются в создании системы****правовых****норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий****труда****и****правовых****средств по обеспечению их соблюдения. Эта система****правовых****норм основывается на Конституции РФ и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.*

***Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права***

*Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с* [*Конституцией*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=26.05.2022) *Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:*

*трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;*

*иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:*

*указами Президента Российской Федерации;*

*постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;*

*нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;*

*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 федеральных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу РФ.*

*В случае противоречий между Трудовым Кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс.*

*Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому Кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой Кодекс.*

*Внесение изменений в Трудовой Кодекс РФ, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в Трудовой Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.*

*Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам.*

*Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.*

*Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.*

*Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации 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 Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.*

***Статья 6 ТК РФ. 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 Российской Федерации федеральных законов 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. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100047&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 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*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403246&dst=100073&field=134&date=26.05.2022) *осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*

*(в ред. Федеральных законов от 18.07.2011* [*N 242-ФЗ*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387208&dst=101079&field=134&date=26.05.2022)*, от 28.06.2021* [*N 220-ФЗ*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388477&dst=100010&field=134&date=26.05.2022)*)*

[*порядок*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390636&dst=100009&field=134&date=26.05.2022) *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. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388538&dst=100182&field=134&date=26.05.2022) *от 28.12.2013 N 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*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101183&field=134&date=26.05.2022) *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 Российской Федерации 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.*

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100051&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

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

*В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.*

*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 Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным* [*законом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383608&dst=430&field=134&date=26.05.2022)*.*

*(часть пятая введена Федеральным*

***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.*

***Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права***

*Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с* [*Конституцией*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100070&field=134&date=26.05.2022) *Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.*

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

*Не допускается применение правил международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем* [*Конституции*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=26.05.2022) *Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным* [*законом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388928&dst=100817&field=134&date=26.05.2022)*.*

***Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права***

*Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции. Ситуации, связанные со ст. 11 ТК РФ*

*-* [*Работник (исполнитель) требует признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRSOJ&n=171&date=26.05.2022)

*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 федеральным законом.*

*Все работодатели (физические лица и юридические лица, 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 Трудовым* [*Кодексом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102493&field=134&date=26.05.2022)*, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.*

*На территории Российской Федерации 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 федеральными законами или международным договором Российской Федерации.*

*(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013* [*N 204-ФЗ*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=149650&dst=100022&field=134&date=26.05.2022)*, от 01.12.2014* [*N 409-ФЗ*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171589&dst=100011&field=134&date=26.05.2022)*)*

*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*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101593&field=134&date=26.05.2022)*.*

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

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=172522&dst=100010&field=134&date=26.05.2022) *от 22.12.2014 N 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 федеральным законом.*

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

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100079&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

*Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 12 ТК РФ*

*-* [*Принятие локальных нормативных актов*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=890&dst=100079&field=134&date=26.05.2022)

*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. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100081&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

*истечением срока действия;*

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100082&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 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. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100083&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 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.*

*(часть шестая введена Федеральным* [*законом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100084&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 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.*

*(часть седьмая введена Федеральным* [*законом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100086&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 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).*

*(часть восьмая введена Федеральным* [*законом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100087&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

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

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100092&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

*Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.*

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100093&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

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

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

*(в ред. Федерального* [*закона*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100094&field=134&date=26.05.2022) *от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

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

*(часть четвертая в ред. Федеральн*