

# **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 2017**

**ВЫЯВЛЯЕМ И ИСКЛЮЧАЕМ РИСКИ**

# Риск не надлежащего оформления трудового договора

## ч.3 ст. 5.27 КОАП РФ

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем **ШТРАФ**

на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей  
на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

**за повторное аналогичное административное правонарушение, -**  
на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;  
на юридических лиц **ШТРАФ** - от 100 000 до 200 000 тысяч рублей.

# Самые частые нарушения по итогам проверок ГИТ в 2016 году

Трудовой договор содержит незаконные условия или условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Отсутствуют обязательные условия и/или сведения

Не указаны (указаны ошибочно) основание полномочий подписанта

Не указано место работы с указанием ОП в случае приема в ОП

Не указана дата начала работы

Не указана причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора.

Не указаны условия труда на рабочем месте

# Самые частые нарушения по итогам проверок ГИТ в 2016 году

- Незаконно установлено испытание при приеме на работу:
  - установление испытания тем работникам, кому по закону запрещено его устанавливать;
  - установление срока испытания большей продолжительности, чем предусмотрено законом.
- Не указаны компенсация за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда
- Не указываются нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
- На экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, отсутствует подпись работника, подтверждающая получение работником экземпляра трудового договора.

# Наименование документа, реквизиты

Трудовой кодекс выделяет два названия трудового договора

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О ДИСТАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Нумерация и заверение печатью не обязательно и осуществляется по принятым у работодателя правилам.

Трудовой договор стоит подписывать на каждой странице. Это исключит риск фальсификации.

# Наименование документа, реквизиты

В случае необходимости внести множество изменений заключается соглашение об изменении условий трудового договора

«.....Стороны пришли к соглашению:

I. Изложить трудовой договор № от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 0000 г. (далее – Договор) в следующей редакции:

## « 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Настоящий Договор регулирует трудовые отношения между Работником и Работодателем. Работник принят в Общество с ограниченной ответственностью «» на должность \_\_\_\_\_.

(текст договора)

II. Настоящая редакция Договора вступает в силу « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 0000 г.

III. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника

# Несколько советов

- Если используется шаблон с вариантами выбора формулировок - делать их выбор путем исключения ненужного или выделения нужного.

Неправильно:

*Работа по настоящему договору является для Работника (ненужное зачеркнуть)*

*основным местом работы* / *работой по совместительству.*

Возможно:

*Работа по настоящему договору является для Работника (ненужное зачеркнуть)*

*основным местом работы* / ~~*работой по совместительству.*~~

- Неправильно:

*для выполнения работы по должности (специальности, профессии)  
водитель*

Возможно:

*для выполнения работы по профессии водитель*

# Несколько советов

- Не использовать шаблонные формулировки в договорах с работниками, к которым эти формулировки не относятся.

*Заключать с Работником, непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество договор о полной индивидуальной материальной ответственности.*

- *В преамбуле трудового договора с иностранным гражданином изменять формулировку «гражданин Российской Федерации» либо не использовать ее вовсе.*
- Единым образом наименовать стороны:  
*работодатель, администрация, компания*  
*работник, сотрудник.*

## **Место и дата заключения договора**

Если трудовой договор заключается по местонахождению организации, то указывается местонахождение организации,

Если в обособленном подразделении, то местонахождение обособленного подразделения

## **Сведения, обязательные для включения в трудовой договор ( как правило в преамбуле и реквизитах сторон)**

- фамилия, имя, отчество работника,
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника (реквизиты),
- сведения о разрешительном документе иностранного гражданина (актуализировать по мере

# Наименование и организационно - правовая форма юридического лица (или ИП) - работодателя

- Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства является юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала действуют по доверенности.

*Общество с ограниченной ответственностью «ООО» в лице директора филиала ФИО, действующего на основании доверенности.....*

- ИНН работодателя обязательно для указания.
- Адрес (юридический или фактический), телефон, факс, адрес электронной почты не обязательны , но желательно указывать.
- Банковские реквизиты указывать не обязательно.

**Сведения о представителе работодателя,  
подписывающем договор  
и основание, в силу которого представитель  
наделен полномочиями**

Устав

Приказ

Доверенность (проверить срок!)

Положение о филиале.

С руководителем организации -

уполномоченное лицо на основании

решения

*Общего собрания участников (Протокол № 1 от « \_\_\_\_ »*

# Содержание трудового договора

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством ( ст.9 ТК РФ)

.

Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства.

## Условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством

- Для руководителя

*Не учреждать организации, не участвовать прямо или косвенно в уставных капиталах организаций, являющихся конкурентами Общества на рынке товаров и услуг, не вести деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, схожую с деятельностью Общества, в течение срока действия настоящего Договора за исключением случаев, согласованных Сторонами.*

Положений, запрещающих генеральному директору заниматься предпринимательской деятельностью законом не предусмотрено.

- Для работников

В течение трех лет с момента увольнения не работать у работодателей (сфера деятельности)

Расчетный листок высылается Работнику по электронной почте на корпоративный электронный адрес **или выдается по требованию** и может быть получен в день выплаты заработной платы в бухгалтерии Работодателя.

Работодатель имеет право отказать Работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в период, не предусмотренный графиком отпусков.

## **Условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством**

*В случае невозможности выхода на работу по уважительной причине работник **обязан** проинформировать об этом своего непосредственного руководителя.*

*Выйдя на работу, Работник **должен предоставить** документы, оформленные надлежащим образом и подтверждающие обоснованность его отсутствия.*

*Если такие документы предоставлены не будут, Работник **обязан** предоставить письменные объяснения по поводу своего отсутствия.*

*Работник возмещает Работодателю убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. При этом убытки определяются **в соответствии с гражданским законодательством***

# **Условия, обязательные для включения в трудовой договор. Место работы**

"Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014)

**под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение.**

- **Достаточно:**

**Наименование организации (полное и сокращенное) и населенный пункт. При этом**

**перемещение работника у определенного работодателя на другое рабочее место или в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, не повлечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора**

- **Недостаточно:**

**г. Москва,**

**или ООО «Наименование»**

# **Условия, обязательные для включения в трудовой договор. Место работы**

**Структурное подразделение (не обособленное в иной местности) – не обязательно**

Если в договоре закреплено структурное подразделение, то перевести работника на работу в другое подразделение можно только с его письменного согласия, поскольку в данном случае изменение структурного подразделения влечет изменение условия трудового договора

# Место работы

**Наименование организации указывать и в сведениях и в условиях!**

Если работник принимается на работу в филиал, или представительство юридического лица, или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре фиксируется место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения

Другая местность - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта

# Рабочее место

Ст. 209 ТК РФ

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Можно указать несколько рабочих мест.

Указание в трудовом договоре в качестве места работы конкретного адреса, по которому работник выполняет свою трудовую функцию, не является обязательным

Рабочее место курьера? (работа имеет разъездной характер).  
Водителя, пилота? (характер работы – в пути).

# Дата начала работы

Обязательное условие.

Может отличаться от даты заключения трудового договора.

Возможные формулировки:

*Дата начала работы – 00.00.0000.*

*Настоящий договор заключается на неопределенный срок и начинает свое действие с \_\_\_\_\_ г. Указанная дата является датой начала работы.*

## **Трудовая функция работника**

Работа по должности в соответствии со штатным расписанием , конкретный вид поручаемой работы.

**Не рекомендуется двойные названия должности (водитель – экспедитор)**

# Трудовая функция работника

*Работник принимается в \_\_\_\_\_, на должность \_\_\_\_\_.*

*Трудовая функция Работника конкретизируется должностными обязанностями, определенными в должностной инструкции.*

*Работник принимается в \_\_\_\_\_ водителем (слесарем, монтажником).*

*Трудовая функция Работника конкретизируется обязанностями, определенными в (должностной) инструкции.*

*Работнику поручается выполнение работ по ремонту, монтажу, покраске. (В данном случае рекомендуется прописать конкретные обязанности в трудовом договоре)*

## Трудовая функция и профстандарт

Обязателен к применению ( в случае его наличия) в части наименования должности если:

ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций, льгот либо наличие ограничений (ст. 57 ТК РФ)

Указывать ли обязательные требования к квалификации в тексте трудового договора?

## Подчинение работника

Указывать не обязательно.

При указании в трудовом договоре должности руководителя которому подчиняется работник и при ее смене, с работником нужно подписывать дополнительное соглашение о внесении изменений в трудовой договор.

**Дата начала работы - обязательна**  
**Дата вступления договора в силу – в некоторых**  
**случаях**

**с иностранцем, которому необходимо разрешение на работу**

*Настоящий договор вступает в силу с момента получения Работником разрешения на работу в Российской Федерации, тогда же сведения о разрешении на работу вносятся в настоящий договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 Трудового кодекса.*

*Датой начала работы по настоящему договору будет являться дата получения Работником разрешения на работу в Российской Федерации.*

**Если договор срочный- срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения**

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

Основания для заключения срочного трудового договора определены в ст. 59 ТК РФ.

## **В срочном трудовом договоре должны быть указаны:**

основание, по которому он был заключен на  
определенный срок;

срок его действия;

что будет являться окончанием действия срочного  
трудового договора : может заканчиваться по  
наступлении определенного срока или определенного  
события.

# СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЕ

Дата начала работы Работника по настоящему Договору **00.00.0000**.

Настоящий Договор заключен на определенный срок на основании части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации - на период выполнения Работодателем заведомо определенной работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, в соответствии с договором (реквизиты), заключенным с ООО "Клиент" - для выполнении работы (оказания услуги) по \_\_\_\_\_ .

Договор вступает в силу **00.00.0000** и действует до окончания указанной в договоре с ООО "Клиент" работы.

Уведомление Работодателя ООО "Клиент" об окончании периода временного предоставления соответствующих услуг (или подписание акта выполненных работ) будет являться основанием для прекращения данного Договора в связи с истечением срока его действия.

# СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЕ

Дата начала работы Работника по настоящему Договору **00.00.0000**.

Настоящий Договор является срочным и заключен на основании части первой ст. 59 Трудового кодекса РФ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника Ивановой И.И., за которой в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы

Выход на работу Ивановой И.И. является основанием для прекращения настоящего Договора в связи с истечением срока его действия.

# **В срочном трудовом договоре должны быть указаны:**

При заключении срочного трудового договора в соответствии с частью 2 ст. 59 ТК РФ указать, что срочный трудовой договор заключен **ПО СОГЛАШНИЮ СТОРОН**.

По соглашению Сторон настоящий Договор является срочным и заключен на основании части второй ст. 59 Трудового кодекса РФ как с лицом, поступающим на работу к работодателю - субъекту малого предпринимательства на срок с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г

## **Срок испытания. Ошибки:**

*Работнику устанавливается испытание на срок не более чем – 3 (Три) месяца начиная с 00.00.0000.*

# Условия оплаты труда

В соответствии Налоговым кодексом РФ для целей налогообложения в составе затрат на оплату труда можно учитывать все производимые в пользу работников выплаты и расходы если они предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором.

Размеры установленных окладов, часовых ставок должны соответствовать требованиям отраслевых и региональных соглашений.

**Обязательно указание размера  
оклада, тарифной ставки, часовой ставки,  
доплаты за вредность**

## Условия оплаты труда

*За выполнение должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, Работнику устанавливается должностной оклад в размере \_\_\_\_\_, ( \_\_\_\_\_ ) рублей 00 копеек, который выплачивается пропорционально отработанному времени.*

*За выполнение должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, Работнику устанавливается часовая тарифная ставка в размере \_\_\_ руб. Оплата труда работника производится за фактически отработанное время.*

## Условия оплаты труда

При сдельной оплате - достаточно указать на сдельную систему оплаты труда со ссылкой на локальный нормативный акт организации, устанавливающий сдельные расценки и нормы выработки.

В районах, где начисляется районный коэффициент и северная надбавка – обязательно указание их размера ( можно в процентах к ЗАРАБОТНОЙ плате )

НЕ ПРАВИЛЬНО:

«районный коэффициент входит в оклад» или «оклад установлен с учетом районного коэффициента»

# Условия оплаты труда

Указать на производимые доплаты, надбавки, указав их вид.

Указать на **право** работодателя выплачивать премии.

При этом можно только обозначить установление определенных выплат в трудовом договоре, а условия и порядок возможно указать ссылкой на него с указанием реквизитов.

## Условия оплаты

Конкретные дни выплаты заработной платы не являются условиями, подлежащими обязательному включению в трудовой договор, поскольку работодателю предоставлено право установить данные дни в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре .

Если дни выплаты заработной платы указываются в трудовом договоре обязательно соблюдение требований ст. 136 ТК РФ.

**О частях заработной платы, подлежащих выплате.**

**Неправильно:**

*Размер авансовой части заработной платы составляет 40% от размера должностного оклада работника*

## **Способ выплаты заработной платы**

В определенных случаях заработная плата может выплачиваться Работнику в месте выполнения им работы.

По соглашению Сторон выплата заработной платы Работнику осуществляется на расчетный счет в банке, указанный в заявлении Работника. Расходы, связанные с открытием и обслуживанием данного счета оплачиваются Работником за свой счет.

По соглашению Сторон выплата заработной платы Работнику осуществляется на расчетный счет в банке, открытый в рамках зарплатного проекта Работодателя. Расходы, связанные с открытием и обслуживанием данного счета оплачиваются за счет Работодателя.

**Расходы по оплате  
комиссии  
банковского  
перевода несет  
Работодатель**

# Условия оплаты

Работнику в порядке и на условиях **труда**, определенных Положением об оплате труда могут производиться компенсационные выплаты, связанные с осуществлением им должностных обязанностей:

- оплата мобильной связи
- оплата Интернет,
- оплата проезд на общественном транспорте,
- оплата за использование личного имущества
- оплата за амортизацию при использовании личного транспортного средства и расходов, связанных с использованием личного транспортного средства.  
(может производиться по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами (счетами, квитанциями, кассовыми чеками и другими))

Работнику производится возмещение расходов на питание в размере \_\_\_\_ .

# Режим рабочего времени и времени отдыха

1. продолжительность рабочей недели (неполная рабочая неделя)  
чередование рабочих и нерабочих дней (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, выходные дни)
2. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, число смен в сутки,
3. продолжительность ежедневной работы (смены),
4. время начала и окончания работы,
5. время предоставления перерывов (для отдыха и питания, дополнительных) и их продолжительность.

**Перерыв для отдыха и питания предоставляется работнику вне зависимости от продолжительности рабочего дня (смены).**

## Режим рабочего времени и времени отдыха

Указан в ПВТР (для всех категорий персонала, для конкретного подразделения или конкретной должности)

Если для конкретной должности (подразделения, категории работников) нет указания в ПВТР на режим работы - он должен быть указан в трудовом договоре

Должности, предполагающие ненормированный рабочий день, должны быть перечислены в коллективном договоре или локальных нормативных актах.

## Режим рабочего времени и времени отдыха

*Работнику устанавливается суммированный учет с учетным периодом 1 год с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, рассчитанных по норме 40-часовой рабочей недели.*

### **Типичные ошибки:**

*Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней.*

*устанавливается перерыв для отдыха и питания 1 час в течение каждого рабочего дня.*

*может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.*

## Время отдыха

Отпуск основной и дополнительный – желательно.

За работу во вредных условиях - в обязательном порядке продолжительность устанавливается трудовым договором

**Обратить внимание при использовании шаблонов трудовых договоров на условие об отпусках:**

Отпуск для работника совместителя

Отпуск руководителя

Отпуск сезонных работников

## Условия труда на рабочем месте

Условия труда на рабочем месте относятся к допустимым (2-й класс), выполняемая Работником по настоящему Договору работа не относится к работе с вредными и/или опасными условиями труда. Рабочее место соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

# **Условия труда на рабочем месте , если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте**

Условия труда на рабочем месте вредные, класс \_\_, степень \_\_ (по результатам специальной оценки рабочих мест от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года) по фактору производственной среды (трудового процесса) (указать факторы) .

## **Обязательно указать в разделе Гарантии и компенсации:**

В связи с работой во вредных условиях труда работнику предоставляются следующие гарантии и компенсации:

доплата к заработной плате в размере \_\_\_\_\_;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_ календарных дней;

сокращенная продолжительность рабочего времени 36-часовая рабочая неделя;

Работнику выдаются следующие СИЗ:

-  
-

**Условия труда на рабочем месте , если работник  
принимается на работу в соответствующих  
условиях, с указанием характеристик условий  
труда на рабочем месте**

Указанные в п. \_\_\_\_ гарантии и компенсации  
осуществляются на период действия результатов  
специальной оценки рабочих мест от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_ года.

# Характеристики условий труда на рабочем месте

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда
Химический	3.3
Биологический	
Шум	
Инфразвук	
Вибрация общая	
Ионизирующие излучения	
Тяжесть трудового процесса	

## Условия труда на рабочем месте

~~Исполнение Работником обязанностей по настоящему Договору не связано с выполнением работ с вредными и опасными условиями труда на рабочем месте.~~

Стороны пришли к соглашению, что в соответствии ч. 2 ст. 17 Закона № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" специальная оценка труда на вновь организованном рабочем месте Работника будет проведена в течение одного года со дня начала работы Работника.

После проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте Работника данные условия будут внесены в настоящий трудовой договор путем заключения письменного соглашения Сторон.

## Условия труда на рабочем месте

Стороны пришли к соглашению, что специальная оценка условий труда на рабочем месте Работника будет проведена в сроки, установленные Законом № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

После проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте Работника данные условия будут внесены в настоящий трудовой договор путем заключения письменного соглашения Сторон.

## **Гарантии и компенсации за работу с вредными (или) опасными условиями труда**

Оплата труда в повышенном размере

Дополнительный отпуск

Сокращенное рабочее время

Обеспечение работников СИЗ

Молоко и лечебно-профилактическое питание

Гарантии и компенсации должны быть определены по результатам аттестации или специальной оценке рабочих мест.

# Характер работы

**Разъездной характер работы** – осуществление регулярных служебных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.

**Подвижной характер работы** – с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства, когда работник вынужден выезжать к месту работы и при этом не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного проживания.

**Работа в пути** - выполняемая при движении какого-либо транспортного средства, при этом трудовая функция работника никак с этим движением не связана.

# Характер работы

**Если в трудовом договоре установили разъездной (подвижной, в пути) характер работы:**

утвердить перечни работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной, подвижной характер

Прописать порядок и размер возмещения расходов в локальном нормативном акте.

# Характер работы

Разъездной характер работы, работа в пути - как определить условия труда на рабочем месте?

В случае если рабочее место не стационарное, оно может быть отнесено к рабочим местам с территориально меняющимися зонами, то есть к нестационарному рабочему месту и специальная оценка условий труда должна проводиться (ч. 4 ст. 16 Закона N 426-ФЗ)

# Характер работы

Разъездной характер работы, работа в пути - прописать местность ( местности), в которых работник выполняет работу.

**Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.**

(Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки«)

# Смывающие и обезвреживающие средства

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия в том числе другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н, являются иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

п. 9 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

**мыло полагается, даже если работы связаны с легкими загрязнениями**

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

# Смывающие и обезвреживающие средства

Работодатель в соответствии с установленными нормами в целях защиты

Работника от имеющихся на рабочих местах легкосмываемых загрязнений обеспечивает Работника смывающими (очищающими) средствами:

мылом туалетным (или жидкими моющими средствами в дозирующих устройствах), с нормой выдачи в месяц 200 г. (или 250 мл.) соответственно.

При этом Работодатель не выдает смывающие (очищающие) средства непосредственно Работнику, а обеспечивает их наличие в санитарно-бытовых помещениях.

Не правильно указывать общее условие для всех категорий работников в каждом трудовом договоре:

*Работники офиса пользуется средствами в местах общего пользования, работникам цехов и подразделений выдача жидкого мыла производится один раз в месяц по 250мл в дозирующих устройствах.*

# Смывающие и обезвреживающие средства

Работодатель в соответствии с установленными нормами в целях защиты Работника при выполнении работ, связанных с растворами кислот, щелочей, солей, обеспечивает Работника:

защитными средствами: средствами гидрофобного действия (отталкивающими влагу, сушащими кожу) – кремом защитным гидрофобного действия, с нормой выдачи в месяц – 100 мл;

регенерирующими, восстанавливающими средствами: регенерирующими, восстанавливающими кремами, эмульсиями, с нормой выдачи в месяц – 100 мл.

При этом Работодатель выдает вышеуказанные защитные средства и регенерирующие, восстанавливающие средства непосредственно Работнику.

# Смывающие и обезвреживающие средства

Работодатель в соответствии с установленными нормами в целях защиты Работника при выполнении работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных

материалов обеспечивает Работника:

защитными средствами: средствами гидрофобного действия (отталкивающими влагу, сушащими кожу) – кремом защитным гидрофобного действия с нормой выдачи в месяц – 100 мл;

регенерирующими, восстанавливающими средствами:

регенерирующими, восстанавливающими кремами, эмульсиями), с нормой выдачи в месяц – 100 мл.

При этом Работодатель выдает вышеуказанные защитные средства и регенерирующие, восстанавливающие средства непосредственно Работнику

## **Условие об обязательном социальном страховании**

Работник в период действия трудового договора подлежит следующим видам социального страхования:

- обязательному социальному страхованию;
- обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательному пенсионному страхованию.

Страхование осуществляется за счет средств Работодателя в соответствии с правилами и условиями, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

## **Условие об обязательном социальном страховании**

Не допускается замена условия об обязательном социальном страховании такими формулировками как:

*Имеет право на социальное обеспечение*

*Обеспечивается пособием по социальному страхованию*

# **Условие об обязательном социальном страховании работника - иностранца**

С 1 января 2015 года временно пребывающие на территории Российской Федерации иностранные граждане являются застрахованными лицами в системе обязательного социального страхования и имеют право на получение только пособия по временной нетрудоспособности, при условии уплаты за них работодателями страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации взносов за период не менее шести месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности.

При этом граждане государств-членов Евразийского экономического союза (Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика) с 1 января 2015 года имеют право на получение всех видов пособий по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством по страховым случаям, наступившим после 1 января 2015 года.

# Условие об обязательном социальном страховании работника - иностранца

Работник подлежит обязательному социальному страхованию и социальному обеспечению в случаях, в объеме и в порядке предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель в течение срока действия настоящего договора обеспечивает добровольное медицинское страхование Работника в соответствии с договором о предоставлении платных медицинских услуг в \_\_\_\_\_ (название организации) № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_, срок действия договора: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.

# Условие об обязательном социальном страховании работника – иностранца ВКС

Работодатель обязуется предоставить добровольное медицинское страхование высококвалифицированному специалисту и постоянно проживающим на территории Российской Федерации совместно с ним членам его семьи, являющихся иностранными гражданами, в порядке установленном федеральными законами РФ и в соответствии с договором о предоставлении платных медицинских услуг в \_\_\_\_\_ (название организации) № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_, срок действия договора: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.

# Обязательные условия трудового договора в особых случаях

Согласно ст. 282 Трудового кодекса РФ обязательным условием трудового договора, заключаемого с совместителем, является указание на то, что работа является совместительством.

Согласно ст. 294 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора о выполнении сезонных работ в него, должно быть включено условие о сезонном характере работы.

Согласно абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия, определяющие в необходимых случаях характер работы в том числе вахтовый метод организации труда

## **Условие о медицинском страховании обязательно**

В трудовой договор с иностранным работником, временно пребывающим в России, в обязательном порядке включается условие об основаниях оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора. В этом пункте следует указать реквизиты договора (полиса) ДМС либо договора, заключенного работодателем с медицинской организацией о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг.

## **Дополнительные условия трудового договора**

Можно включать дополнительные условия, если они не ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

# Права и обязанности работника и работодателя

Установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Основные права и обязанности работника установлены статьей 21 ТК РФ**

**Основные права и обязанности работодателя установлены статьей 22 ТК РФ**

Установленные локальными нормативными актами.

Вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

**Права работника в трудовом договоре должны корреспондировать обязанностям работодателя.**

Право работника на предоставление дополнительного медицинского страхования = обязанности работодателя эту страховку предоставить.

# Права и обязанности работника и работодателя

Обязанности могут быть конкретизированы:

в тексте самого трудового договора

в должностной инструкции, которая является приложением к трудовому договору

в должностной инструкции как отдельном локальном нормативном акте.

# Права работодателя

Работодатель имеет право:

осуществлять контроль за выполнением Работником его должностных (трудовых) обязанностей и соблюдением установленных ему правил работы;

направлять Работника в служебные командировки;

Работодатель вправе производить опрос работника с использованием полиграфа (далее - опрос). Опрос производится для получения от работника сведений и информации, касающейся исключительно выполнения работником трудовой функции. Опрос производится после получения предварительного письменного согласия работника

Работодатель пользуется и иными правами, предусмотренными законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

# Обязанности работника

- добросовестно выполнять в полном объеме и в установленные сроки возложенные на него должностные обязанности, приказы, поручения, указания и иные распоряжения Генерального директора Общества и непосредственного руководителя (устные и письменные, которые могут быть направлены Работнику в том числе посредством корпоративной электронной почты)
- выезжать в служебные командировки по распоряжению Работодателя
- не допускать грубого поведения (в том числе ненормативной лексики, оскорблений, сленговых выражений в устных и письменных коммуникациях) по отношению к другим работникам, партнерам, контрагентам и клиентам Работодателя

# Обязанности работника

- следовать установленному Работодателем порядку и правилам ведения делопроизводства, принимать меры, направленные на исключение возможности ознакомления посторонних лиц с информацией и/или документами, составляющими коммерческую тайну и содержащими иную конфиденциальную информацию Работодателя, а также партнеров, контрагентов и клиентов Работодателя
- проходить проводимую Работодателем аттестацию профессионального уровня на соответствие занимаемой должности.

# Обязанности работника

- письменно информировать Работодателя об изменении своих паспортных данных, почтового адреса, платежных реквизитов для перечисления заработной платы
- следить за изменениями в законодательстве Российской Федерации, введением новых нормативных правовых актов в сфере специфики деятельности Работника, актуализировать служебную документацию и регламенты работы в связи с такими изменениями
- В связи с тем, что Работник при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей допущен к обработке персональных данных других работников Работодателя, он обязан не разглашать эти данные, соблюдать законодательство Российской Федерации и локальные нормативные акты Работодателя по защите персональных данных работников, в том числе и при их обработке

# Несколько опасных формулировок

*Представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, телефона, о смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, об утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.*

*Не разглашать сведения о своей заработной плате и стимулирующих и компенсационных выплатах*

*Оплачивать в случае производственной необходимости в целях повышения квалификации «Работника» его обучение.*

*Расчетный листок высылается Работнику по электронной почте на корпоративный электронный адрес или выдается по требованию.*

*Работодатель имеет право отказать Работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в период, не предусмотренный графиком отпусков.*

*За работу в выходные и праздничные дни Работнику по его заявлению предоставляется другой день отдыха, дата которого определяется по согласованию с Работодателем. Праздничными днями являются государственные праздники Российской Федерации.*

# Несколько опасных формулировок

*В случае невозможности выхода на работу по уважительной причине работник обязан в максимально короткие возможные сроки (в тот же день, в течении часа и т.д. ) проинформировать об этом .....*

*Работник должен предоставить документы, оформленные надлежащим образом и подтверждающие обоснованность его отсутствия.*

*Работник обязан предоставить письменные объяснения по поводу своего отсутствия*

*Работник возмещает Работодателю убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством*

*Работник согласен на передачу своих персональных данных в объеме необходимом для выполнения трудовых обязанностей и реализации трудовых гарантий, в том числе на их передачу третьим лицам, а также на трансграничную передачу его персональных данных.*

*Работнику выплачиваются премии в соответствии с Положением о премировании, являющимся неотъемлемой частью договора*

# Несколько опасных формулировок

*Работник обязуется*

*в случае необходимости работать в выходные и праздничные дни в порядке, предусмотренном действующим законодательством*

*Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели*

*Для выплаты заработной платы открывается счет в банке по выбору Работодателя*

*Заработная плата наличными выплачивается в случаях (новым работникам, в форс-мажорных обстоятельствах и при увольнении)*

*Если Работник работает (собирается работать) по совместительству в другой организации, то он обязуется информировать об этом Работодателя.*

# Дополнительные условия трудового договора:

О неразглашении охраняемой законом тайны

Об обязанности выдавать спецодежду

Условия ношения спецодежды (униформы) и ее возврата (обязанность носить униформу при исполнении должностных обязанностей, а при увольнении до истечения срока носки — возместить ее остаточную стоимость)

Об обязанности отработать после обучения установленный срок, если обучение проводилось за счет средств компании ( для возмещения затрат будет иметь значение прописание всех условий ученического договора ст. 199 ТК РФ).

О видах и условиях дополнительного страхования

Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи

# Включение условия о согласии на обработку персональных данных

Часто встречается **неверная формулировка**:

~~«Работник согласен на передачу своих персональных данных в объёме необходимом для выполнения трудовых обязанностей и реализации трудовых гарантий.~~

~~В том числе на их передачу третьим лицам, а также на трансграничную передачу его персональных данных»~~

не соответствует требованиям к согласию работника на обработку персональных данных, установленным п. 4 ст. 9 Закона "О персональных данных".

## Об информировании сторон трудового договора:

Каждая из Сторон подтверждает, что в случае необходимости письменные уведомления должны направляться

ей по адресу, указанному ниже, если только к моменту такого уведомления Работник или Работодатель не сообщит об изменении своего адреса, указанного в настоящем Договоре.

В случае не уведомления( несвоевременного уведомления) Работодателя Работником об изменении адреса последнего, Работодатель не несет ответственности за

неполучение Работником направленных ему письменных уведомлений.

# ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

## (программисты, дизайнеры, писатели)

отразить принадлежность авторских или патентных прав на продукт труда,

описать схему распределения прав на результаты интеллектуальной деятельности между работником и работодателем.

указать условия упоминания имени автора в продуктах компании,

определить возможность использования графических или текстовых объектов, созданных работником, в качестве товарного знака

регламентировать процесс передачи произведения, изобретения, образца работником работодателю, документальной фиксации этого действия

## **Особенности заключения трудового договора с руководителем организации**

Перед принятием решения о назначении кандидата на должность руководителя организации необходимо проверить, не состоит ли он в реестре дисквалифицированных лиц. (Ст. 32.11 КоАП РФ)

До заключения трудового договора с генеральным директором должно быть принято решение собственника организации о его избрании (назначении) на должность.

Оно указывается в преамбуле трудового договора.

## Особенности заключения трудового договора с руководителем организации

Решение может принять:

- общее собрание участников (акционеров) общества;
- совет директоров (наблюдательный совет) общества (если решение данного вопроса отнесено уставом к его компетенции).

В решении указывается, кому поручено от имени организации подписать с избранным генеральным директором трудовой договор.

Решение оформляется протоколом.

Если в организации только один собственник, то генеральный директор назначается на основании решения единственного участника (акционера), которое должно быть оформлено письменно

## **Особенности заключения трудового договора с руководителем организации**

Федеральный закон от 29 июля 2004 года N 98-ФЗ "О коммерческой тайне"

обязывает включать в трудовой договор с руководителем:

### **Работник обязан:**

обеспечивать охрану конфиденциальности составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты

**Работник несет персональную ответственность** за обеспечение охраны конфиденциальной информации, составляющей коммерческую тайну Работодателя.

Работник возмещает Работодателю убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством

## Особенности заключения трудового договора с руководителем организации

Можно включать условия о :

необходимость получения генеральным директором одобрения органов общества на выдачу премий свыше определенного размера.

запрет на выдачу премий, не предусмотренных системами премирования в организации

## **Особенности трудового договора с главным бухгалтером**

Период его испытания при приеме на работу может составлять до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ);

Трудовой договор с согласия работника может быть срочным (ч. вторая ст. 59 ТК РФ);

Главный бухгалтер несет полную материальную ответственность только при указании на это в трудовом договоре (ст. 243 ТК РФ).

Если такого условия нет, он возмещает ущерб, причиненный работодателю, в пределах своего среднего месячного заработка.

**Если Вам было интересно на вебинаре, Вы узнали что то важное, поняли как и что надо исправить, добавить буду благодарна за Ваши отзывы Там же можно задать вопросы.**

**В комментариях в фейсбуке  
«Вебинар «Трудовой договор»  
Комментарии и вопросы.**

**<https://www.facebook.com/groups/363181717363435/>**

**В комментариях Вконтакте.**

**<https://vk.com/dlyakadr>**