Трудовой договор

Памятка для работника

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

 ***Важно! Трудовой договор должен содержать следующие сведения о работнике и работодателе:***

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших 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.

***Важно! При отсутствии указанных сведений в трудовом договоре, они должны быть внесены непосредственно в текст трудового договора.***

Отсутствие недостающих сведений не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.

***Важно! В трудовой договор должны быть включены следующие общие обязательные условия:***

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 его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

*Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;*

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

***Важно! Срок действия трудового договора не может превышать 5 лет.***

Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

 ***Важно! Срочный трудовой договор заключается:***

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;

б) на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);

в) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода (сезона);

г) при направлении на работу за границу для работы в загранучреждениях РФ;

д) для проведения работ по реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, выходящих за рамки обычной деятельности;

е) для выполнения заведомо определенной работы;

ж) для выполнения заведомо определенной работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

и) при избрании на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

к) при выполнении работ, связанных с обеспечением деятельности лиц, избранных в состав выборного органа или на выборную должность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях, других общественных объединениях;

л) по направлению органов службы занятости - на общественные работы и работы временного характера;

м) при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы;

н) со спортсменами на период временного перевода по месту временной работы;

о) в связи с тем, что организация создана на заведомо определенный период;

п) для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

р) для замещения должности проректора образовательной организации высшего образования;

с) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.\*

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника.

*Федеральные законы:*

*1) ч. 8 ст. 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ;*

*2) ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ;*

*3) ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 10.01.2003 № 20-ФЗ;*

*4) ч. 1 ст. 38 Федерального закона от 08.05.1994 № 3-ФЗ.*

***Важно! В трудовой договор со спортсменом должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:***

об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

***Важно! В трудовой договор с высококвалифицированным иностранным специалистом должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:***

о медицинском страховании работника и членов его семьи.

***Важно! В трудовой договор с тренером должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:***

об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

***Важно! В трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:***

доля руководителя предприятия от прибыли предприятия, определяемой после расчетов соответствующего предприятия с бюджетами всех уровней;

размер компенсации, выплачиваемой руководителю предприятия при досрочном расторжении трудового договора по инициативе Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, но не более трехкратного среднего месячного заработка;

социальные гарантии руководителю предприятия и членам его семьи, в том числе в случае смерти руководителя предприятия или потери им трудоспособности;

права и обязанности руководителя предприятия в связи с управлением предприятием, в том числе права по найму и увольнению работников предприятия, делегированию полномочий и распоряжению имуществом предприятия;

порядок отчетности руководителя предприятия;

размер компенсации руководителю предприятия и членам его семьи при переезде в другую местность, обусловленную трудовым договором;

порядок и условия досрочного расторжения трудового договора:

1) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;

2) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;

3) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;

4) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

5) необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;

6) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц; 7) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;

8) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;

9) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие;

ответственность руководителя предприятия за нарушение трудового договора, экономические результаты деятельности предприятия, сохранность и целевое использование имущества, в том числе и материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию в результате действий или бездействия руководителя предприятия.

***Важно! Отсутствие обязательных недостающих условий не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.***

Недостающие обязательные условия оформляются приложением к трудовому договору или дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

***Важно! Трудовой договор оформляется в письменной форме.***

Устная форма трудового договора недопустима.

***Важно! Трудовой договор должен быть оформлен в 2 экземплярах - по одному для работника и работодателя.***

Трудовой договор должен быть подписан обеими сторонами - работником и работодателем.

***Важно! Работодатель обязан вручить один экземпляр подписанного обеими сторонами трудового договора работнику.***

Подтверждением получения работником экземпляра трудового договора является его подпись об этом на экземпляре работодателя.