

account+or

Вебинар. Частые ошибки работодателей при составлении ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Анна Резникова

Главный юрист по трудовому праву

[Ссылка на вебинар](#)

- Содержание трудового договора
- Ошибки при указании обязательных сведений и условий трудового договора
- Дополнительные условия трудового договора
- Ошибки работодателя при оформлении трудовых договоров
- Что нельзя включать в трудовой договор
- Ответственность работодателя за нарушение норм ТК РФ

Содержание трудового договора



Трудовой договор (ТД) – соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ). Как и в любом другом соглашении, стороны прописывают свои обязанности.

- Если при заключении ТД в него не включены обязательные сведения или условия, это не является основанием для его признания незаключенным или расторжения. Он должен быть дополнен недостающими данными при необходимости
- Недостающие сведения вносятся в текст ТД
- Недостающие условия вносятся в приложение или отдельное письменное соглашение сторон

Содержание трудового договора



ТД должен содержать (ст. 57 ТК РФ):

- Определенную информацию
- Ряд обязательных условий
- Кроме того, в нем могут содержаться дополнительные условия

Ст. 8 ТК РФ: организации могут принимать ЛНА – внутренние документы в рамках своих компетенций с опорой на нормы трудового законодательства

Содержание трудового договора



Обязательные сведения

- ФИО работника, наименование работодателя
- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника
- ИНН работодателя
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем ТД, и основание его полномочий
- Место и дата заключения ТД

Содержание трудового договора



Обязательные сведения

- **Для иностранцев, временно проживающих в РФ**
 - О патенте, разрешении на работу
 - О разрешении на временное проживание
- **Для иностранцев, постоянно проживающих в РФ**
 - О виде места на жительство

Содержание трудового договора



Обязательные условия

- Место работы
- Трудовая функция
- Дата начала работы. Если ТД срочный, то также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора
- Условия оплаты труда
- Режим рабочего времени и времени отдыха

Обязательные условия

- Гарантии и компенсации за работу с вредными/опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте
- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы
- Условия труда на рабочем месте
- Условие об обязательном социальном страховании работника

Содержание трудового договора



Обязательные условия

- **Для иностранцев, временно пребывающих в РФ**
 - Условие о предоставлении работнику мед. помощи в течение срока действия ТД (реквизиты полиса ДМС или договора работодателя с мед. учреждением)
- Другие условия в случаях, предусмотренных законодательством

Дополнительные условия

- Структурное подразделение
- Длительность испытательного срока
- Обязательство работника по неразглашению конфиденциальной информации
- Обязанность работника после обучения (за счёт работодателя) отработать в компании не менее установленного срока
- Виды и условия дополнительного страхования

Дополнительные условия

- Улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи
- Права и обязанности работника и работодателя
- Дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работника

Место работы

Понятие не раскрыто в ТК →

→ Указывается слишком детально

Работник может отказаться от переезда, ему придётся выплатить компенсацию, т.к. адрес компании – существенное условие ТД, его нельзя изменить в одностороннем порядке даже на основании ст. 74 ТК РФ

→ Указывается слишком абстрактно

Могут возникнуть проблемы при увольнении за прогул

Место работы

Оптимальная формулировка места работы в ТД:

- «Место работы работника: ООО «Мир», г. Москва»
- Если работника принимают в обособленное подразделение, то: «Место работника: ООО «Мир», филиал в г. Калининград»

Трудовая функция

Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ)

- В ТД необходимо указать наименование должности (работы) / профессии / специальности с указанием квалификации
- Если есть должностная инструкция, то можно просто сделать отсылку на неё, без указания обязанностей

Трудовая функция

- Если должностной инструкции нет, то нужно подробно указать обязанности в ТД. Без этого будет сложно требовать от работника выполнения обязанностей, не предусмотренных договором (ст. 60, ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ)
- **Если из-за должности работнику положены компенсации или льготы**, то нужно указать название должности, как они указаны в ЕТКС, ЕКС или профстандарте (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Это правило также позволит произвести сокращение штата относительно без затруднений

Срочные трудовые договоры

- Должна быть указана дата начала работы (абз. 4 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 61 ТК РФ)
- Если дата не указана, то **работник должен начать работать на следующий рабочий день после вступления в силу ТД** (ч. 3 ст. 61 ТК РФ)
- Если он не приступил к работе в срок, то работодатель имеет право аннулировать ТД (ч. 4 ст. 61 ТК РФ)

Срочные трудовые договоры

- Если ТД заключается с иностранцем, которому нужно **получить разрешение на работу**, и для этого нужен заключенный ТД, дата подписания договора не может совпадать с датой начала работы. Он может начать работать не ранее получения разрешения (3 ч. 1, ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ)

Срочные трудовые договоры

Договор может считаться срочным только если указаны (ст. 57 ТК РФ):

- Причины для заключения срочного договора (в соответствии со ст. 59 ТК РФ)
- Срок действия договора. Максимальный срок – 5 лет, если законом не установлен другой

Если эти условия не выполняются, то договор будет признан заключённым на неопределённый срок

Условия оплаты труда

- Заработная плата должна быть указана в соответствии с системой оплаты труда компании (ч. 1 ст. 135 ТК РФ)
- Указывая размер оклада или тарифной ставки, нужно учитывать квалификацию, сложность работы, МРОТ на полную ставку или размер минимальной зарплаты в регионе

Условия оплаты труда

- В ТД должен быть указан порядок выплаты зарплаты, в том числе сроки, если они не прописаны в коллективном договоре или правилах внутреннего распорядка (ч. 6 ст. 136 ТК РФ)
- Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:
 - За 1 половину месяца – 16-30 (31) числа этого месяца
 - За 2 половину месяца – 1-15 числа следующего месяца

Условия оплаты труда

- Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и т. п.) – одна из составляющих заработной платы. Они могут выплачиваться и за другие периоды, кроме половины месяца (месяц, квартал год и другие) в зависимости от того, как это отражено в ЛНА или трудовых договорах (письмо Минтруда от 23.09.2017 N 14-1/ООГ-8532)

Условия оплаты труда при неполной ставке

Часто возникают ошибки, когда работник принят на неполную ставку. Например, полставки. Примеры формулировок без нарушений трудового законодательства:

- **Указать полный оклад:** «Оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада на полной ставке 30 000 (тридцать тысяч) рублей 00 копеек в месяц»

Условия оплаты труда при неполной ставке

- **Указать половину оклада:** «Работнику устанавливается оклад 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей в месяц, что согласно штатному расписанию ООО «_____» составляет половину от оклада по должности администратора офиса»

Условия оплаты труда при неполной ставке

- Зарплата выплачивается в рублях (ч. 1 ст. 131 ТК РФ)
- В ТД зарплата также должна быть указана в рублях (письма Роструда 11.03.2009 N 1145-ТЗ, от 20.11.2015 N 2631-6-1)
- **Поэтому указать зарплату в иностранной валюте, а выплачивать в рублях, нельзя, даже если в компании работают иностранные работники**

Режим рабочего времени и отдыха

- Если режим описан в ЛНА, то в ТД можно сделать ссылку на него и не прописывать
- **Для некоторых категорий работников продолжительность ограничена законом. Например:**
 - Инвалиды 1 и 2 групп – не более 35 часов в неделю
 - Мед. работники – не более 39 часов в неделю (в зависимости от специализации продолжительность может быть ниже)
 - Совместители – не более 20 часов в неделю

Условия труда на рабочем месте. Гарантии и компенсации за вредные или опасные условия труда

Оба пункта связаны между собой. Очень редко в ТД они корректно прописаны.

Это связано с тем, что они указываются в ТД на основании результатов специальной оценки рабочих мест (СОУТ). Если оценка не проводилась, то работодатель не может знать реальные условия труда и не может прописать условия, гарантии и компенсации.

Условия труда на рабочем месте. Гарантии и компенсации за вредные или опасные условия труда

Нужно провести СОУТ (ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ) и внести результаты в ТД, указав условия труда и, если необходимо, гарантии и компенсации за вредные и опасные условия

Если рабочее место новое, то до проведения СОУТ можно указать общие характеристики рабочего места (описание места, используемое оборудование и особенности работы с ним)

Условие об обязательном социальном страховании

Обязательно должно быть включено в ТД (абз. 10 ч. 2 ст. 57 ТК РФ)

Например: «Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации»

Каких-либо других дополнительных требований ТК РФ не предусмотрено

В ТД с работниками, которые не подлежат обязательному социальному страхованию, это условие включать не нужно. Например, ВКС (абз. 1 ч. 1 ст. 2 Закона N 255 ФЗ)

Другие условия в соответствии с законодательством

- При приёме на работу по совместительству в ТД должно быть указано, что это совместительство (ст. 282 ТК РФ)
- Установление ненормированного рабочего дня должно быть отражено в ТД (ч. 2 ст. 57 ТК РФ, ст. 100, 101 ТК РФ)
- Надомная, дистанционная, сезонная работа, работа вахтовым методом или в районах Крайнего Севера и т. д. должны быть отражены в ТД

Ошибки в обязательных условиях



Если в трудовом договоре отсутствуют какие-то обязательные условия или они внесены некорректно, необходимо заключить с работником доп. соглашение и внести изменения в соответствующие пункты ТД

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

а+

Условия об ограничениях после расторжения ТД

Запрет работать в организациях-конкурентах после увольнения не подлежит применению, так как это противоречит трудовому законодательству и ограничивает права работника (письмо Минтруда от 19.10.2017 N 14-2/В-942)

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие о неразглашении коммерческой тайны

- Информация, составляющая коммерческую тайну – сведения любого характера: производственные, технические, экономические, организационные и др. (ФЗ «О коммерческой тайне»)
- При этом следует учитывать, что в законе есть перечень сведений, которые не могут быть квалифицированы как коммерческая тайна (ст. 5)

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие о неразглашении коммерческой тайны

- Часто работодатели условие о неразглашении ком. тайны формулируют как запрет разглашать любую информацию о работодателе. Это некорректно
- Недостаточно просто прописать, что сотрудник обязуется не разглашать её
- Необходимо установить перечень информации, которая составляет ком. тайну, и ознакомить сотрудников под подпись

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие о неразглашении коммерческой тайны

- Установление режима коммерческой тайны – право работодателя
- Нельзя уволить работника за отказ от подписания трудового договора с условием о неразглашении ком. тайны, когда он уже приступил к работе

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Компенсация за работу в выходной

При работе в выходной или праздничный день работник может выбрать:

- Взять выходной в другой рабочий день (и получить оплату за работу в выходной в обычном размере)
- Получить повышенную оплату за работу в выходной

Нельзя прописать в ТД, что компенсация за работу в выходные дни производится только путём предоставления отгула

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Замена отпуска денежной компенсацией

Если у сотрудника есть право на отпуск больше 28 календарных дней (например, за ненормированный рабочий день, ч. 1 ст. 119 ТК РФ), он может:

- Использовать эти дни отпуска
- Заменить их компенсацией (требуется заявление) (ч. 1 ст. 119 ТК РФ)

В ТД нельзя указать, что вместо доп. отпуска будет компенсация. Это нарушит права работника

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

а+

Условие о рабочем месте

Рабочее место – место, где сотрудник должен находиться в связи с работой, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ)

Уточнять конкретное рабочее место необязательно. Кроме того, делать это нецелесообразно, так как при изменении рабочего места потребуется внести изменения в ТД

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и местоположения)

Структурное подразделение целесообразно включить в ТД:

- Принадлежность должности к структурному подразделению определяет перечень трудовых обязанностей
- При сокращении штата у работодателя не будет проблем с увольнением работников, занимающих одноимённые должности в разных подразделениях

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и местоположения)

- Если структурное подразделение находится в той же местности, что головная организация, уточнять, что работник принимается в подразделение, необязательно. В таком случае при переводе в головную организацию произойдёт процедура перемещения. А её согласовывать с работником не нужно (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ)

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

а+

Условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и местоположения)

- Если структурное подразделение находится в другой местности по отношению к головной организации, то его нужно указать в тексте ТД обязательно. Также нужно указать место его нахождения

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие об испытании

- Испытательный срок не может быть более 3 месяцев (ст. 70 ТК РФ)
- Минимальный срок не установлен
- Продлевать срок испытания нельзя даже с согласия работника (письмо Роструда от 02.03.2011 N 520-6-1)
- Нельзя снижать зарплату на период испытания. Нельзя ограничивать право на получение пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

а+

Условие об испытании

- В ч. 4 ст. 70 ТК РФ перечислены категории работников, которым вообще нельзя установить испытательный срок. К ним условие об испытании не будет применяться, даже если установлено договором

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие об обязанности обязательно отработать установленный срок после обучения за счёт работодателя

- При оплате обучения сотрудника целесообразно включить в трудовой договор условие о сроке, который должен отработать работник
- При этом запрет на увольнение установить нельзя. **Можно установить, что при увольнении по неуважительной причине работник должен возместить затраты работодателя на обучение в определённой пропорции**

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

а+

Условие об обязанности обязательно отработать установленный срок после обучения за счёт работодателя

Работодатель может требовать компенсацию, если (ст. 249 ТК РФ):

- Есть соглашение о сроке (в ТД или соглашении об обучении)
- Сотрудник уволился по неуважительной причине до истечения срока. Во избежание споров лучше прописать уважительные причины в соглашении или ТД (письмо Роструда от 18.10.2013 N 852-6-1)

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Условие об обязанности обязательно отработать установленный срок после обучения за счёт работодателя

- Например, уважительной причиной может быть расторжение ТД из-за сокращения штата

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

а+

Условие о возмещении ущерба из-за невыполненных работ, выплаты неустойки третьим лицам

Работодателю нельзя требовать возмещения ущерба, если он недополучил прибыль из-за невыполнения или некачественного выполнения обязанностей работником (ст. 238 ТК РФ):

- Нельзя устанавливать штрафы в ТД. Список дисциплинарных взысканий установлен в ст. 192 ТК и является исчерпывающим

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Установление запрета на работу по совместительству

- Работник имеет право заключать трудовые договоры на работу в свободное от основной работы время. Это запретить нельзя (ст. 60.1 ТК РФ)
- **Исключение:** не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями

Дополнительные условия ТД. Ошибки при оформлении ТД. Что нельзя включать

Установление запрета на работу по совместительству

- Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица или собственника
- Работник не имеет права работать водителем по совместительству, если основная работа связана с управлением транспортным средством (ч. 5 ст. 282, ч. 1 ст. 329 ТК РФ)

Ответственность работодателя за нарушение норм ТК РФ



- Отсутствие обязательных сведений или условий не является основанием для признания ТД незаключенным или его расторжения (ч. 3 ст. 57 ТК РФ)
- ТД должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями:
 - Сведения вносятся непосредственно в текст договора
 - Условия определяются приложением к договору или отдельным соглашением, которые являются неотъемлемой частью ТД

Ответственность работодателя за нарушение норм ТК РФ



Ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ – предупреждение или административный штраф:

- Должностные лица: 1 000 – 5 000 руб.
- Юридические лица: 30 000 – 50 000 руб.

Ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ:

- Должностные лица: 10 000 – 20 000 руб. или дисквалификация на 1-3 года
- Юридические лица: 50 000 – 70 000 руб.

Ответственность работодателя за нарушение норм ТК РФ



Если в ТД установлены дополнительные гарантии, то их надо фактически предоставлять

Например, если в ТД сказано, что работодатель оформляет работнику полис ДМС или ежемесячно выплачивает премию в определённом размере, то эти условия нужно выполнять, так как они зафиксированы в договоре.

Спасибо за внимание!



Анна Резникова

Главный юрист по трудовому праву

account⁺or

115035 Москва

Садовническая наб. 79

+7 495 788 00 05

info@accountor.ru
accountor.com

191015 Санкт-Петербург

Шпалерная ул. 54

+7 812 325 82 94

