



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**САРАТОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

для проведения профсоюзного кружка на тему:

*«Срочные трудовые договоры: правила
и исключения»*

г. Саратов

2020 год

Уважаемые коллеги!

Данный материал предназначен для руководителей профсоюзных кружков. Он подготовлен главным специалистом областной организации Профсоюза Натальей Александровной Буряк.

Тема актуальна и для руководителей образовательных организаций. Примеры расчетов будут интересны также для бухгалтеров образовательных организаций. Предлагаем провести заседания профсоюзных кружков для тех работников, которые работают на условиях срочного трудового договора, для бухгалтеров, которые часто оказываются за бортом профсоюзного обучения.

Мы всегда открыты к сотрудничеству и готовы принять вопросы и предложения: +7 (8452) 26-00-97, obkomobr@gmail.com, в контакте, Instagram

Методический совет по профсоюзному обучению

План кружка

- I. Особенности срочного трудового договора
- II. Выплата отпускных работникам, принятым на условиях срочного трудового договора
- III. Расчет отпускных при срочном трудовом договоре
- IV. Расчет компенсации за отпуск по срочному трудовому договору
- V. Образец трудового договора

I. Особенности срочного трудового договора

Трудовой кодекс является основным законодательным документом, регламентируемым трудовые правоотношения между работодателем и работником. Трудовые отношения регулируются статьей 58 Трудового кодекса РФ, в которой определено – что такое **срочный трудовой договор**, и в каких вариантах он составляется?

Наибольший срок срочного трудового договора равен 5-ти лет. Наименьший срок законодательными нормами не определен.

Срок срочного трудового договора определяется для каждой категории деятельности, в зависимости **от специфики причин**.

Основания, допускающие заключение срочного договора, разделяются на 2 группы (ст. 58 Трудового кодекса РФ):

- обязательные, при которых характер или условия работы не позволяют установить другие отношения;
- добровольные, когда участниками соглашения могут быть лица определенных категорий.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения(часть 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ).

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника
- на время выполнения сезонных работ
- с лицами, направляемыми на работу за границу
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ

В ч. 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ отображены **случаи, когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон**:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других обстоятельств

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения

- с лицами, поступающими на работу по совместительству

Поэтому, при подписании срочного трудового договора, требуется в нем отразить причины заключения с работником. Например, если это причины с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения периода:

- *«... до выхода на работу Ивановой Светланы Валентиновны».*

- *«... на период нахождения Петровой Елены Ивановны в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет».*

- *«... на период отпуска по беременности и родам»*

Для сезонных работников требуется отобразить в срочном трудовом договоре фразу – «на сезон» и т. д.

Обратите внимание!!!

Если работник трудоустроен по срочному трудовому договору на любой период, требуется записать об этом в трудовую книжку либо завести новую, если ее у работника нет. Работодатель обязан занести данные в трудовую книжку о принятии на работу, если работник проработал в учреждении более 5-ти дней и работа является для него основной (п. 3 постановления Правительства № 225 от 16.04.2003 г).

Окончание срочного трудового договора привязано к конкретному событию. В этом варианте руководителю образовательного учреждения, при увольнении работника по завершению времени действия срочного трудового договора, требуется руководствоваться **частью 2 ст. 79 Трудового кодекса РФ.**

О завершении действия срочного трудового договора работник обязан быть уведомлен в письменном виде за 3 календарных дня до его истечения.

Обратите внимание!!!

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.)ч.4 статьи 58 Трудового кодекса РФ).

II. Выплата отпускных работникам, принятым на условиях срочного трудового договора

III.

В части основных гарантий и прав работников различий с занятыми на условии трудового договора на неопределенный срок быть не должно. С работниками, с которыми заключен срочный трудовой договор, имеют такие же гарантии и права, как и работники с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Они имеют право на отпуск, нормальную продолжительность рабочего времени, оплату труда. Им предоставляется спецодежда и средства индивидуальной защиты, на них распространяются все локальные нормативные акты учреждения и Положение об оплате труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – это право, которое имеет каждый работник учреждения независимо от способа трудоустройства (на неопределенный срок или по срочному трудовому договору). Данное право гарантировано сотруднику ст. 114 Трудового кодекса РФ.

Важно!!! Согласно статье 120 Трудового кодекса РФ на продолжительность отпуска не влияют нерабочие и праздничные дни. *«Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются».*

Оплата отпускных дней начисляется исходя из размера средней зарплаты, исчисляемой в порядке, отраженном ст. 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением, установленный Постановлением Правительством РФ в № 922 от 24.12.2007 года «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Также напомним, что согласно п. 5 Положения № 922 от 24.12.2007 года при расчете отпускных не учитываются:

- отпускные выплаты;
- командировочные выплаты;
- выплата по временной нетрудоспособности;
- время пребывания сотрудника в отпуске;
- время пребывания сотрудника в командировке;
- время пребывания сотрудника на больничном;
- период отгулов, которые произошли не по вине работника.

То есть из расчетного периода исключаются дни пребывания на больничном или командировке, а из суммарного его заработка за этот период вычитаются суммы полученного пособия по нетрудоспособности и командировочные.

Расчет отпуска следует начать с определения расчетного периода. Если работник трудится на месте работы больше 1 года, то это 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска ([п. 4](#) Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Т. е. при расчете отпускных нужно использовать доходы работника, полученные им в течение этих 12 месяцев. При этом календарный месяц – это период с первого по последнее число месяца включительно.

Пример

Иванова С.А. принята в муниципальное общеобразовательное учреждение на время отсутствия основного работника с 5 февраля 2018 года. С 3 июня 2020 года в соответствии с графиком отпусков ей должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Ее средний заработок определяют за расчетный период – с 1 июня 2019 года по 31 мая 2020 года.

Расчет отпускных при полностью отработанном расчетном периоде в 2020 году

Работнику Петрову А.С. в соответствии с графиком отпусков с 20 мая 2020 года должен быть предоставлен очередной оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней. Расчетный период – с 1 мая 2019 года по 30 апреля 2020 года. Сумма выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, составила 516 000 руб.

Решение

Сумма среднего дневного заработка: 1467,58руб. (516 000руб./ 12мес. / 29,3)

Итоговая сумма отпускных: 20 546,12 руб. (1467,58 руб. × 14 дн.).

Если работник трудится в образовательной организации менее 12 месяцев, расчетный период для него – период с даты приема его на работу по последний календарный день месяца, предшествующего месяцу начала отпуска ([п. 4](#) Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Отпускные при стаже до 1 года

Секретарь Бирюкова Н.А. работает в общеобразовательном учреждении с 4 февраля 2020 года. Она написала заявление на отпуск с 1 июля 2020 года на 28 календарных дней. Расчетный период в данном случае – это период с 4 февраля 2020 года по 30 июня 2020 года.

О размере отпускных работодатель обязан извещать работника в письменной форме (часть первая ст. 136 ТК РФ). Сведения о среднем заработке за отпуск включаются в расчетный листок, выдаваемый в ближайший день выплаты заработной платы (письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).

По общему правилу очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ч.1 ст.123 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание!

График утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

Независимо от того, идет работник в отпуск по графику или он согласовал с работодателем иной срок, оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса РФ, письма Минтруда РФ от 31.10.2019 N 14-2/ООГ-8456, от 26.07.2019 N14-1/В-582).

Срок рассчитывается в календарных днях (статья 14 Трудового кодекса РФ). При этом нужно следить за тем, чтобы между днем выдачи отпускных и днем начала отпуска было три полных календарных дня.

Например, если работник уходит в отпуск с понедельника, то выдать ему отпускные необходимо не позднее четверга. (Письмо Минтруда России от 05.09.2018г. №14-1/ООГ-7157).

Внимание!!!

Министерство труда и социальной защиты РФ разместил проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», в котором предлагает дополнить пункт 9 статьи 136 Трудового кодекса РФ словами «рабочих», тем самым обязать работодателя выплачивать отпускные раньше-не за три календарных, а за три рабочих дня. Например, если работник идет в отпуск с понедельника. Тогда отпускные надо выплатить во вторник предыдущей недели.

К тому же следует учесть время, необходимое на проведение банковских операций. В частности, перечисление с лицевого счета учреждения на банковскую карту сотрудника или получение денежных средств из кассы учреждения может занять несколько дней.

Если день выплаты приходится на выходной или праздник, то выдать отпускные следует накануне (Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1).

При этом Трудовой кодекс РФ не запрещает выдать отпускные раньше, чем за три дня. Зачастую работники хотят получить вместе с отпускными зарплату. Это возможно сделать, однако придется проследить за тем, чтобы не нарушить сроки выдачи заработной платы: если перенести дату ее выплаты,

может быть нарушено требование выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца.

Обратите внимание! Произвести расчет отпускных необходимо не только в срок, но и в полном объеме. Если выплачена только часть отпускных, то это будет считаться задержкой выплаты, причитающейся работнику (ст.236 Трудового кодекса РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, рассчитывается с использованием среднемесячного числа календарных дней - 29,3 (ч.4 ст.139 ТК РФ). При этом порядок расчета среднего дневного заработка зависит от того, полностью ли отработаны месяцы расчетного периода.

Если расчетный период отработан полностью, то средний дневной заработок рассчитывается по формуле (п.10 Положения):

| | | | | | | |
|------------------------------|---|--|---|----|---|------|
| Средний дневной заработок | = | Выплаты, включаемые в расчет за расчетный период | / | 12 | / | 29,3 |
|------------------------------|---|--|---|----|---|------|

Внимание!!! Расчет отпуска по срочным договорам может исчисляться как по рабочим дням, так и по календарным!!!

При расчете продолжительности отпуска при срочном трудовом договоре, или работникам, занятым на сезонных работах необходимо учитывать такие моменты, как такой категории работников отпуск предоставляется в рабочих днях. Согласно статье 291 Трудового кодекса РФ работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы. Что касается сезонных работников, то им отпуска предоставляются аналогичным образом – из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (статья 295 Трудового кодекса РФ) (например, если работник работает три месяца, то он может рассчитывать на шесть рабочих дней отпуска).

В остальных же случаях расчет отпускных выплат по срочным договорам осуществляется в разрезе календарных дней.

Следовательно, при расчете среднедневной зарплаты могут использоваться две формулы:

Суммарный заработок за полностью отработанный период делится на количество рабочих дней расчетного периода (используется для сезонных и срочных трудовых договоров, оформленных сроком до 2-х месяцев).

Суммарный заработок за последние 12 месяцев делится на 12, а затем на среднемесячное число календарных дней, которое составляет 29,3 (используется для иных срочных договоров).

Далее полученный результат среднедневной заработной платы умножается на количество дней отпуска.

III. Расчет отпускных при срочном трудовом договоре

Рассмотрим три варианта расчета отпускных выплат по срочным трудовым договорам.

Пример № 1

Муниципальное общеобразовательное учреждение №1 заключило сезонный трудовой договор с Петровым С.А. на период с 01.06.2020 года по 31.08.2020 года (шестидневный график работы). Зарплата сезонного работника составляет 17 000 рублей. Рассчитаем сумму отпускных, которые полагаются сезонному работнику Петрову С.А.

Количество дней отпуска считается исходя из пропорции 1 отработанный месяц = 2 рабочих дня:

$$3 \text{ мес.} * 2 \text{ раб. дня} = 6 \text{ дней.}$$

Рассчитаем суммарный заработок Петрова С.А. за три месяца работы в :
17 000 руб. * 3 мес. = 51 000 рублей.

Суммарное количество рабочих дней:
26 дней в июне + 26 дней в июле + 27 дней в августе = 79 дней.

Средняя зарплата за день:
51 000 рублей / 79 дней = 1405,06 руб./дн.

Сумма отпускных выплат:
1405,06 руб./дн. * 6 дн. = 8430,36 рублей.

Внимание!!!

Согласно пункту 18 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Пример № 2

На время отпуска по уходу за ребенком бухгалтера с 12.01.2020 на данную должность была принята Иванова С.В. С 15.09. она ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней. Заработная плата работника составляет 20 300 рублей.

Рассчитаем количество календарных дней в расчетном периоде:

Расчетный период – с 12.01.2019 года по 31.08.2019 года включительно (берем полностью отработанные месяцы, включая месяц приема на работу). В данном случае 7 месяцев отработаны в полном объеме, за исключением одного календарного месяца: из 31 дня – отработано только 20 дней.

Первым делом выведем, сколько календарных дней месяца были отработаны им не полностью:

$29,3 / 31$ (полное количество дней месяца, который был отработан не в полном объеме) * 20 (количество дней, отработанных в этом месяце) = 18,90 дней.

Таким образом, с января 2019 г. по сентябрь она отработала:

$29,3 * 7$ (количество месяцев, отработанных полностью) + 18,90 дней = 224 дня

Годовой заработок Ивановой С.В. за последние 7 месяцев составил:

$29\ 300 \text{ руб.} * 7 \text{ мес.} = 205\ 100 \text{ руб.}$

Средняя зарплата за день:

$205\ 100 \text{ рублей} / 224 \text{ кал. дня} = 915,63 \text{ руб./дн.}$

Размер отпускных выплат за 14 дней составит:

$915,63 \text{ руб./дн.} * 14 \text{ дн.} = 12\ 818,82 \text{ рублей}$

Пример 3

Работнику Никифорову С. Н., который трудоустроен по срочному трудовому договору, предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. Заработная плата составляет 17 500 рублей. Кроме того, Никифоров С. Н. получал доплату за совмещение должностей в размере 1 500 рублей.

Годовой заработок Никифорова С. Р. за последние 12 месяцев:

$$(17500 \text{ руб.} + 1\,500 \text{ руб.}) * 12 \text{ мес.} = 228000 \text{ руб.}$$

Средняя зарплата за день:

$$228000 \text{ рублей} / 12 \text{ мес.} / 29,3 = 648,5 \text{ руб./дн.}$$

Сумма отпускных выплат:

$$648,5 \text{ руб./дн.} * 28 \text{ дн.} = 18\,158 \text{ рублей.}$$

Важно!

Предоставление отпуска по срочным трудовым договорам, как правило, осуществляется с последующим увольнением. Следовательно, срок действия срочного договора должен быть продлен до последнего дня отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Также работнику, с которым был заключен срочный договор и который отработал более полугода у одного работодателя, может быть предоставлен отпуск продолжительностью 28 дней, что является вполне правоммерным (так называемая «выдача отпуска авансом»). В случае увольнения сотрудника до окончания данного рабочего года необходимо будет произвести удержание из зарплаты за все дни неотработанного отпуска.

IV. Расчет компенсации за отпуск по срочному договору

Право на получение компенсации за неиспользованный отпуск распространяется и на работников, которые оформлены по срочным трудовым договорам.

Порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск идентичен порядку расчета отпускных.

Компенсации за неиспользованный отпуск также начисляются в обычном порядке, однако здесь нужно помнить о том, что при занятости менее 15 дней всё ещё действует статья 35 Правил НКТ СССР об очередных и

дополнительных отпусках №169 от 30.04.1930 г. «При исчислении... излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.»

У.Образец срочного трудового договора

Трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения

Г. _____

_____ в лице _____, действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и

гражданин(ка) РФ _____, именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, а вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по профессии/должности _____ в _____, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременную и полную выплату заработной платы.

1.2. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются: _____ (в соответствии с Специальной оценкой условий труда: или оптимальными (1 класс), или допустимыми (2 класс), или вредными (3 класс) подкласс 3.1, подкласс 3.2, подкласс 3.3, подкласс 3.4, опасными (4 класс))

1.3. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте Работника, (на месяц): _____. (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н

"Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами")

1.4. Трудовой договор является срочным. Заключен с «__»__20__ г. на время нахождения секретаря Ивановой И.И. в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Датой окончания будет являться последний рабочий день, предшествующий выходу на работу временного отсутствующего работника.

1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем. Работник обязан приступить к работе с _____.

1.6. Срок испытания при приеме на работу составляет _____.

1.7. Работа у Работодателя является для Работника основным местом работы.

1.8. Условия, определяющие характер работы — _____.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками Работника, устанавливаются _____.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- применять по назначению и в соответствии со [Стандартом](#) смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудового договора, соглашений, коллективного договора;
- предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работнику равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном [Трудовым кодексом](#) РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены [Трудовым кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- предоставлять Работнику смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с [Типовыми нормами](#) бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- при выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств информировать Работника о правилах их применения;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.5. Стороны имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работнику устанавливается _____.

3.2. Продолжительность рабочего времени составляет _____ часов в неделю.

3.3. Время начала работы — _____, время окончания работы - _____.
Перерыв для отдыха и питания продолжительностью _____ с _____ до _____.

3.4. Работнику устанавливается ненормированный рабочий день.

3.5. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

3.6. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней _____.

3.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4. Условия оплаты труда

4.1. Работнику устанавливается _____ в размере _____ рублей в месяц.

4.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

| Наименование выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты | Размер выплаты |
|----------------------|---|----------------|
|----------------------|---|----------------|

4.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|----------------------|---------------------------|---|---------------|----------------|
|----------------------|---------------------------|---|---------------|----------------|

4.4. Заработная плата выплачивается Работнику _____.

4.5. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Ответственность сторон

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем трудовом договоре и должностной инструкции, нарушения [трудового законодательства](#) РФ, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет [дисциплинарную](#), [материальную](#) и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

5.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему [законодательству](#) РФ.

5.3. Работник, разгласивший сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне, привлекается к [дисциплинарной](#), [административной](#), [гражданско-правовой](#), [уголовной ответственности](#) в порядке, установленном законодательством.

6. Заключительные положения

6.1. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работник не должен разглашать сведения относящиеся к охраняемой законом тайне ([государственной](#), [служебной](#), [коммерческой](#) и иной).

6.3. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении настоящего трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном [Трудовым кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

6.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются [законодательством РФ](#), регулирующим трудовые отношения.

6.5. Трудовой договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

6.6. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим [трудовым законодательством](#).

7. Реквизиты и подписи сторон

Работодатель: _____ Работник: _____

ИНН _____ паспорт: _____

_____ зарегистрирован по адресу:

Экземпляр трудового договора мною получен _____