

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**

# Ошибки кадровика в трудовом договоре. Как исправить, а когда не стоит и пытаться

12 марта 2021 года

# Программа вебинара

1. Какие ошибки в условиях договора суды и ГИТ считают критичными
2. Можно ли без согласия работника скорректировать данные в договоре, если в них ошибка
3. Как исправить договор, если его составлял кадровик, который уже уволился
4. Опасные и безопасные способы как исправлять ошибки в трудовых договорах

# Обязательные сведения о Работодателе

- ✓ наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица). наименование работодателя должно быть указано в трудовом договоре (ч. 1, 4 ст. 20, ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ, абз. 1 п. 1 ст. 54 ГК РФ, Обзор практики рассмотрения судами дел, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014;
- ✓ сведения о документах, удостоверяющих личность работодателя - физического лица;
- ✓ ИНН (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) Апелляционное определение Челябинского областного суда от 13.03.2017 по делу № 11-2916/2017 Постановлении Верховного Суда РФ от 15.05.2014 N 3-АД14-1;
- ✓ сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

## Сведения о работнике ( ст. 57, 327.2 ТК РФ)

- ✓ фамилия, имя, отчество работника ;
- ✓ сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- ✓ о разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства; (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.10.2017 по делу № 33-38991/2017).
- ✓ о разрешении на временное проживание в Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- ✓ о виде на жительство, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

# Адрес работника

- В ст. 57 ТК РФ нет требований об указании адреса в трудовом договоре. Но если он указан, то и изменение адреса нужно оформлять в установленном порядке.
- Сведения об адресе работника (по паспорту и фактический) должны быть указаны в личной карточке работника. Форма личной карточки работника утверждена Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. В пункт 12 формы Т-2 вносятся сведения об адресе места жительства работника. Работники обязаны предоставлять сведения работодателю и заполнять необходимые документы в случае изменения сведений, содержащихся в его индивидуальном лицевом счете (ст. 14 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"). Работник (застрахованное лицо) обязан предъявить работодателю (страхователю) документы, подтверждающие сведения о новом адресе, и заполнить соответствующие формы (абзацы второй и четвертый п. 2 ст. 9, п. 2 ст. 6 указанного Закона).

## Место и дата заключения трудового договора

место и дата заключения трудового договора обязательные сведения в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). ГИТ укажет как нарушение норм ТК РФ отсутствие указанных сведений.

Постановление Восьмого кассационного суда  
общей юрисдикции от 11.03.2020 № 16-780/2020

# Исправление и Изменение сведений в трудовом договоре

- **Недостающие сведения** можно внести непосредственно в текст договора.
- Но !
- В ст. 57 ТК РФ нет никаких норм о возможности непосредственно в тексте трудового договора исправления сведений о сторонах при их изменении.

На практике допускаются исправления по аналогии с исправлениями в первичных документах

**НО!**

1. Такие исправления нужно внести одновременно в оба договора;
2. исправления должны быть оговоренными и подписаны обеими сторонами



Оптимально и при изменении сведений подписать доп. соглашение к трудовому договору

При заключении доп. соглашений в них нужно указать те же сведения, что указаны в трудовом договоре.

См. [https://](https://онлайнинспекция.рф/)См. <https://онлайнинспекция.рф/>См. [https://онлайнинспекция.рф/questions/view/51944\(xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai\)](https://онлайнинспекция.рф/questions/view/51944(xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai))



## Обязательные условия в трудовом договоре

- ✓ место работы;
- ✓ трудовая функция;
- ✓ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- ✓ условия оплаты труда;
- ✓ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного 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 в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## Место работы

У работника в рамках одного трудового договора может быть одно место работы;

место работы – наименование самого работодателя, 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** ( ст. 54 ГК РФ, ст. 57 ТК РФ)

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 28.11.2019 N 33-11828/2019,  
**Решение Московского городского суда от 14.10.2020 по делу № 7-11957/2020**

## Нужно ли указывать почтовый адрес работодателя или подразделения?

Достаточно указать наименование населенного пункта. (Обзор, утв. Президиумом Верховного суда от 26.02.2014).

**Место нахождения юридического лица** определяется местом его государственной регистрации на территории Российской Федерации путем указания наименования населенного пункта (муниципального образования).

**Адрес постоянно действующего исполнительного органа юридического лица** (в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа юридического лица - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности) отражается в едином государственном реестре юридических лиц (далее - ЕГРЮЛ) для целей осуществления связи с юридическим лицом.  
( ст. 54 ГК РФ)

## Что такое другая местность ?

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.,

**под другой местностью** - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от  
17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015)  
"О применении судами Российской Федерации  
Трудового кодекса Российской Федерации"

## Трудовая функция -

Это работа по должности, **в соответствии со штатным расписанием** (Письмо Роструда от 21.01.2014 N ПГ/13229-6-1 ) профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

**У работника может быть только одна трудовая функция** , поручение работы по иной должности оформляется совмещением, замещением, совместительством (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2017 № 14-2/В-1012, Письмо Минтруда России от 20.07.2016 N 14-2/В-688, апелляционное определение Самарского областного суда от 9 июля 2014 г. № 33-6615/2014

Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами 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, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Об ограничениях: Письмо Минтруда России от 05.03.2018 № 14-2/В-148, Письмо Минтруда России от 11.01.2016 № 14-0/В-2 ;  
О профстандартах: Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253; СЗВ-ТД - Письмо Минтруда России от 05.03.2020 № 14-0/10/В-1704

## Дата начала работы и срок договора

1. дата начала работы,
2. в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом

Срок действия патента, разрешения на работу, ВНЖ, РВП не является основанием для заключения срочного договора с иностранцем  
(Постановление Президиума Белгородского областного суда от 10.08.2017 № 44Г-32/2017)

Постановление Восьмого  
кассационного суда общей  
юрисдикции от 26.06.2020 №  
16-3054/2020

## ВАЖНО

ч. 6 ст. 58  
ТК РФ

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

## Работника , уволенного по истечению срока, восстановят на работе при отсутствии основания для заключения срочного трудового договора

- ✓ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.06.2019 по делу № 33-9752/2019
- ✓ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 06.03.2019 по делу № 11-2552/2019
- ✓ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 08.05.2018 по делу № 11-6090/2018



**В трудовой договор не внесли условие о сроке договора или работник был фактически допущен до работы**

✓ Внести позднее в трудовой договор условие о срочном характере трудовых отношений неправомерно

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 10.11.2014 по делу № 33-8541/2014

## Как указать срок договора

Нужно указать и основание, и собственно срок договора, а также норму закона, на основании которой заключен срочный договор.

Например: *«Настоящий трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы ([абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ](#)), а именно с 1 марта 2020 года и до выхода временно отсутствующего работника (Ивановой И.И.)»*

## условия оплаты труда

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

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Важно :

си. 129 ТК РФ: «Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

**В трудовом договоре нужно отразить как оклад, так и отдельно компенсационные и стимулирующие выплаты** (Письмо Минтруда России от 25.02.2019 N 14-1/ООГ-1107)

**Оклад нужно указать как в штатном расписании ([https://](https://Оклад нужно указать как в штатном расписании) [онлайнспекция.рф/Оклад нужно указать как в штатном расписании](https://онлайнспекция.рф/Оклад нужно указать как в штатном расписании) )**

Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10.08.2020 N 16-4429/2020,  
Решение Красноярского краевого суда от 14.03.2019 по делу N 7р-176/2019

## Не прописали условия оплаты труда , может быть штраф

в нарушение требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовых договорах сотрудников не установлены условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

*Решение Воронежского областного суда от 05.02.2020 по делу N 21-39/2020. Суд встал на сторону работодателя в связи с допущенными ГИТ нарушениями про проведении проверки и оформлении ее результатов.  
При этом сам факт нарушения ст. 57 ТК РФ установлен , а нижестоящий суд привлек должностное лицо к ответственности*

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

Режим рабочего времени должен предусматривать :

- ✓ продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя),
- ✓ работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,
- ✓ продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены),
- ✓ время начала и окончания работы,
- ✓ время перерывов в работе,
- ✓ число смен в сутки,
- ✓ чередование рабочих и нерабочих дней

**Решение Санкт-Петербургского городского суда от 18.02.2020 N 7-235/2020 по делу N 12-35/2020**

## Характер работы

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

п. 5 Письмо Минтруда России от 17.11.2017 № 14-2/В-1012;  
Письмо Роструда от 27.01.2016 N ТЗ/23677-6-1  
Письмо Роструда от 12.12.2013 N 4209-ТЗ

Постановление Восьмого  
кассационного суда общей  
юрисдикции от 31.07.2020 N  
16-4384/2020

## Отличия разъездной работы и командировки

Разъездной характер работы	Командировка
Служебные поездки носят систематический или постоянный характер	Разовые поездки (время от времени)
Выполняет свою обычную трудовую функцию	Выполняет отдельное конкретное поручение работодателя
Как правило, не имеет стационарного рабочего места (водитель, курьер пр.)	Наличие стационарного рабочего места значения не имеет
В таблице отмечается как обычный рабочий день : код «Я» , а для бюджетных организаций «Ф»	В таблице отмечается кодом «К»
За период служебной поездки работнику начисляется обычная заработная плата	За период командировки сохраняется средний заработок, который не учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных и в иных случаях.
Не требуется приказ, достаточно путевого или маршрутного листа	Требуется приказ о направлении в командировку
Гарантии и компенсации по ст. 168.1 ТК РФ	Гарантии и компенсации по ст. 167, 168 ТК РФ
Перечень должностей с разъездным характером должен быть закреплён в ЛНА	В командировку ( при отсутствии запрета) можно направить любого работника

## Характер работы водителя автомобиля

Работу в пути осуществляют:

- ✓ Водители автобусов и такси, постоянно работающие на междугородных линиях пассажирского сообщения, и водители грузовых автомобилей, постоянно работающие на регулярных междугородных перевозках.
- ✓ Водители, занятые централизованной доставкой автомобилей с заводов-поставщиков в адреса получателей.

Работа всех остальных водителей автомобилей носит разъездной характер.

приложение № 2 к Постановлению Совмина РСФСР  
от 12.12.1978 № 579



## Условия труда на рабочем месте

<b>Для всех работников</b>	<b>Для работающих во вредных условиях труда</b>
условия труда на рабочем месте	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;

Корректно указать условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации можно на основе результатов специальной оценки условий труда. Если ее не проводили, внесите общие характеристики рабочего места (письма Минтруда от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516, Роструда от 20.11.2015 № 2628-6-1).

## Не указали все гарантии при работе во вредных условиях , может быть штраф

Постановлением главного государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Пензенской области начальник отдела кадров МП была признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа в размере 12 000 рублей.

В качестве обоснования ненадлежащего оформления трудового договора ГИТ указал, что в трудовом договоре не указано право на получение молока при работе во вредных условиях

*дело N 12-115/2017 рассмотрел Зареченский городской суд Пензенской области. См. [//sudact.ru/regular/doc/Z59UNlzd57Uv/](https://sudact.ru/regular/doc/Z59UNlzd57Uv/) Аргументы о наличии условий в коллективном договоре не помогли. Суд только снизил штраф до 10 000 рублей;*

*Позиция Гит подтверждена и Постановлением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 по делу N 16-225/2020; Постановлением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2020 N 16-2106/2020; Постановлением Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 20.10.2020 N 16-2034/2020; Постановлением Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.01.2021 N 16-232/2021*

## Условия труда обязательно нужно отразить и по вновь организованным рабочим местам

статья 57 ТК РФ не предусматривает какие-либо временные отсрочки исполнения данной обязанности работодателя.

Как описать условия труда до СОУТ ТК РФ не определяет. ГИТ может потребовать описания: например, то, что офисный работник осуществляет работу в помещении с искусственным (или) естественным помещением, с использованием персонального компьютера и многофункционального устройства, обеспечивается одноместным рабочим столом, компьютерным стулом, регулируемым по высоте и углам наклона (или с использованием персонального компьютера и периферийных устройств, в том числе принтера, сканера) и т.п.

Решение Московского городского суда от 10.11.2020 по делу № 7-11802/2020; Письмо Минтруда России от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516

## Социальное страхование

работник подлежит обязательному социальному страхованию.

*«... 1.4. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством».*

Виды и условия страхования перечислять не требуется, их определяет закон (абз. 10 ч. 2 ст. 57 ТК, определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.06.2011 № 33-9102/2011). ГИТ оштрафует, если работодатель не включит в договор условие об обязательном социальном страховании (Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2020 № 16-8629/2020, Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 05.06.2020 № 16-3428/2020, постановление Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2015 № 4а-887м/2015). Даже если в договоре пропустили слово «обязательное», инспектор может счесть это нарушением (решения Пермского краевого суда от 10.06.2014 по делу № 7-712-2014-21-437-2014, от 06.05.2014 по делу № 7-568-2014-21-352-2014).

## Социальное страхование временно пребывающих в РФ иностранцев

Обязательным является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Ст. 327.2 ТК РФ

## Обязательные условия в трудовом договоре со спортсменом:

1. обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
2. обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
3. обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
4. обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
5. обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
6. 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.

## Обязательные условия в трудовом договоре с тренером :

1. условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

## Обязательные условия в трудовом договоре при участии в эксперименте по переходу на электронное кадровое делопроизводство:

1. предусмотренные ст. 5 и 6 *Федерального закона от 24.04.2020 № 122-ФЗ* права и обязанности работника и работодателя;
2. сведения об использовании работодателем в целях проведения эксперимента собственной информационной системы и (или) системы "Работа в России";
3. утвержденный работодателем перечень видов документов, связанных с работой, в отношении которых проводится эксперимент;
4. порядок и условия создания, использования и хранения работодателем электронных документов, связанных с работой;
5. сведения об электронных документах, связанных с работой, создание, использование и хранение которых осуществляются с использованием информационной системы работодателя и (или) системы "Работа в России" в соответствии с частью 4 настоящей статьи.

*Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ  
(ред. от 29.12.2020)  
"О проведении эксперимента по использованию  
электронных документов, связанных с работой"*



# Показатели эффективности работы учреждения в договоре с руководителем учреждения

<p>В сфере культуры</p>	<p><i>В трудовых договорах с руководителями указанных организаций культуры в показатели эффективности работы руководителей включаются результаты независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки.</i></p>	<p>Ст. 36.1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре" (утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1) (ред. от 01.04.2020)</p>
<p>В сфере здравоохранения ( в части ОМС)</p>	<p><i>В трудовых договорах с руководителями указанных медицинских организаций в показатели эффективности работы руководителей включаются результаты независимой оценки качества условий оказания услуг медицинскими организациями и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки.</i></p>	<p>П. 17 ст. 79.1 Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 22.12.2020) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"</p>
<p>В сфере образования</p>	<p>Аналогичное требование</p>	<p>Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "Об образовании в Российской Федерации"</p>



## Последствия

1. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения (*«Доклад Роструда с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2018 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований»*)
2. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.
3. Отсутствие обязательных сведений и условий - основание для привлечения к ответственности работодателя за ненадлежащее оформление трудового договора п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

## Про мыло

В соответствии с п. 9 Стандарта безопасности труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

Приказ Минтруда России от 23.11.2017 № 805н ,такие правила применяются с **12.06.2018.**

## Про СИЗ

п. 6 Межотраслевых Правил устанавливают не общее условие, а специальное: «Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.»

**в трудовом договоре эти условия дублировать не обязательно**

## Но можно включить данное условие как дополнительное

. Дополнить Трудовой договор п. 2.2., 2.3., 3.8. следующего содержания:

2.2. Работодатель за свой счет обеспечивает работника специальной одеждой и обувью в соответствии с Типовыми нормами, утв. Приказом Минтруда России от 02.08.2013 N 341н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам действующих и строящихся шахт, разрезов и организаций угольной и сланцевой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением":

\* Указать нормы из типовых норм

2.3. Работодатель обеспечивает за свой счет стирку, чистку выданной в пользование работнику специальной одежды и обуви.

3.8. Работник обязуется бережно относиться к предоставленной ему специальной одежде, рационально использовать смывающие, обезвреживающие и защитные вещества. При увольнении до окончания срока, на который выдана специальная одежда и обувь вернуть ранее выданную спец. одежду и обувь работодателю или возместить ее остаточную стоимость по данным бухгалтерского учета.

2. Все другие условия трудового договора от 18 января 2010 г. № 7 считать неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, по одному экземпляру для Работника и Работодателя, и вступает в силу с 22 марта 2013 года. Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

ПОДПИСИ СТОРОН: ...»

## Дополнительные условия:

1. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
2. об испытании;
3. о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
4. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
6. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
7. об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
8. о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

**По соглашению сторон** в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Минтруд рекомендует именно на этом основании закрепить обязанность работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Указанную обязанность целесообразно закрепить в Положении о конфликте интересов.

Утверждаемая антикоррупционная политика организации и локальные нормативные акты организации в сфере предупреждения коррупции, а также возлагаемые в связи с этим на работников антикоррупционные стандарты должны соответствовать закрепленным в Конституции Российской Федерации правам и законным интересам работников, в частности, праву на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, а также учитывать, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом.

## Ограничения на внесение дополнительных условий в трудовой договор и на формулирование обязательных условий

Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Ст. 9 ТК РФ



## Важно : нельзя включать в трудовой договор условия , ограничивающие права работников

### ✓ **О подсудности , если они ограничивают права работника,**

Письмо Роструда от 07.08.2018 N ПГ/25583-6-1, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.05.2018 N 81-КГ18-4

### ✓ **О запрете работы на конкурентов**

Письмо Минтруда России от 19.10.2017 N 14-2/В-942

✓ **О дополнительных основаниях увольнения.** Исключения предусмотрены ст. 278 ТК РФ в отношении руководителя организации, ст. 307 ТК РФ в отношении работников, работающих у работодателя - физического лица; ст. 312 ТК РФ – в отношении надомников ( не путать с дистанционными работниками), ст. 347 ТК РФ – с работниками религиозной организации. В отношении остальных категорий работников включение таких условий в трудовой договор запрещено.

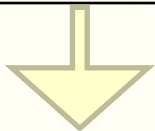
## Об испытании

- ✓ **Не включайте условие об испытании категориям работников, которым испытание установить нельзя.** Если работодатель включит условие об испытании в трудовой договор с лицом, которому запрещено устанавливать испытание, это условие не будет иметь силы. Увольнение такого работника вследствие непрохождения испытания на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ будет незаконным. Это следует из ч. 2 ст. 9 ТК РФ, абз. 2 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1
- ✓ **Нельзя установить испытание большей продолжительности, чем указано в ст. 70 ТК РФ см.** Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2017 по делу N 33-50578/2017 ;
- ✓ **Нельзя продлить испытание.** Трудовой кодекс РФ не содержит норм, предусматривающих возможность продления срока испытания даже по соглашению сторон (письмо Роструда от 02.03.2011 № 520-6-1).  
Исключением являются случаи, прямо предусмотренные федеральными законами (ч. 3 ст. 3 ТК РФ). Так, лицам, принимаемым на службу в органы прокуратуры, срок испытания может быть сокращен или продлен в пределах шести месяцев по соглашению сторон (п. 1 ст. 40.3 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1).

## Отсутствие дополнительных условий

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

## Типовой трудовой договор

микропредприятия		Директор государственного учреждения	Работники гос. учреждения	Коммерческие организации
Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858	Произвольная	Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329	Эффективный контракт	Произвольная
 Отказ от ЛНА	 Принимает ЛНА		Рекомендуется , Постановление Арбитражного суда Московского округа от 09.01.2019 № Ф05-21885/2018 по делу № А41-24367/18	

## Обязательная письменная форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. При этом трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ).

Невыполнение требования о надлежащем оформлении трудового договора может повлечь привлечение к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (Решения Московского городского суда от 20.02.2019 по делу № 7-1687/2019, Самарского областного суда от 06.10.2016 по делу № 21-1857/2016).

## Не заключайте гражданско-правовой договор, если он фактически регулирует трудовые отношения

Одним из наиболее часто выявляемых нарушений . Как и ранее, остается заключение гражданско-правовых договоров , которым фактически регулируются трудовые отношения

Постановление Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.12.2020 № 16-9678/2020;  
Постановление Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.09.2020 по делу № 16-6989/2020;  
Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.01.2021 № 16-34/2021; Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.11.2020 № 16-3617/2020

## Не пропускайте сроки оформления трудового договора при фактическом допущении к работе

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом. ( ст. 67 ТК РФ)

Ответственность фактическое допущение к работе, трудовые отношения не оформлены : Постановление Верховного Суда РФ от 06.07.2020 № 69-АД20-6, постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 05.03.2020 N Ф08-1392/2020 по делу № А01-2622/2019; Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 05.02.2020 по делу № 33-1273/2020; Решение Свердловского областного суда от 23.09.2020 по делу № 72-939/2020

## Нет подписи работника на трудовом договоре, нет подписи в подтверждение факта передачи договора работнику

**Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. ( ст. 67 ТК РФ)**

Работодатель ( организация) привлечено к административной ответственности : штраф 50 000 рублей. Суд поддержал ГИТ.

Постановление Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2020 № 16-1578/2020; Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 05.06.2020 № 16-3428/2020



## Санкции за ненадлежащее оформление договора

<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель ненадлежащим образом оформили трудовой договор, в том числе подменили трудовой договор гражданско-правовым<sup>4</sup></p>	<p>Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций – штраф от 50 000 до 100 000 руб.</p>	<p><a href="#">ч. 4 ст. 5.27 КоАП</a></p>
<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по частям <a href="#">3</a> и <a href="#">4</a> статьи 5.27 КоАП</p>	<p>Для граждан – штраф 5000 руб. Для должностных лиц – дисквалификация на срок от одного года до трех лет Для предпринимателей – штраф от 30 000 до 40 000 руб. Для организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб.</p>	<p><a href="#">ч. 5 ст. 5.27 КоАП</a><sup>1</sup></p>

## Важно!

В соответствии с частью 3 статьи 2.1 КоАП РФ в случае совершения юридическим лицом административного правонарушения и выявления конкретных должностных лиц, по вине которых оно было совершено (статья 2.4 КоАП РФ), допускается привлечение к административной ответственности по одной и той же норме как юридического лица, так и указанных должностных лиц.

П. 15 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5 (ред. от 19.12.2013)  
"О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"

## Судьи отказывают в признании нарушений ТК РФ к малозначительному нарушению. Это касается и оформления трудовых отношений

В рассматриваемом случае существенная угроза охраняемым общественным отношениям заключается не в наступлении каких-либо материальных последствий от правонарушения, а в пренебрежительном отношении генерального директора общества к исполнению своих обязанностей работодателя, возложенных на него трудовым законодательством и заключенным трудовым договором, к интересам работника, в связи с чем оснований для признания вменяемого правонарушения малозначительным и прекращения производства по делу об административном правонарушении в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ не имеется.

**Нарушение законодательства о труде и охране труда, независимо от степени причиненного ущерба, является грубым нарушением обязательных правил в сфере трудовых отношений, свидетельствующим об умышленном игнорировании требований закона, существенно нарушающим охраняемые общественные отношения в области трудового законодательства.**

Решение Московского городского суда от 22.09.2020 по делу N 7-11113/2020 и суд отказал в замене штрафа на предупреждение

## СРОК ДАВНОСТИ Привлечения к ответственности за ненадлежащее оформление трудового договора

1 год с даты совершения проступка  
(ст 4.5. КоАП РФ)



Постановление Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 по делу № 16-225/2020; Решение Санкт-Петербургского городского суда от 18.06.2019 № 7-1021/2019 по делу N 12-391/2019; Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2020 № 16-8629/2020, Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2020 № 16-4034/2020

1 год с даты выявления



Решение Санкт-Петербургского городского суда от 06.11.2018 № 7-1338/2018 по делу № 12-218/2018 По мнению суда, правонарушение, предусмотренное ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, является длящимся, поскольку в трудовой договор могут вноситься изменения, следовательно, датой совершения административного правонарушения является дата его выявления.

## Не подписали доп. соглашение об изменении условий трудового договора, может быть штраф

Начальник отдела кадров привлечен к ответственности за то, что не заключено дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора в части установления режима рабочего времени и времени отдыха в отношении работника АО.

В протоколе было указано, что ответственным лицом за допущенные нарушения в соответствии со ст. 362 Трудового кодекса РФ являлось должностное лицо - начальник отдела кадров АО.

Начальнику отдела кадров АО было назначено административное наказание по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение ст. 57 Трудового кодекса РФ с назначением административного штрафа в размере 10 000,00 рубля, как должностному лицу, ответственному за допущенные нарушения в соответствии со ст. 362 Трудового кодекса РФ.

*Менделеевский районный суд Республики Татарстан принял Решение от 4 декабря 2018 года, которым поддержал ГИТ полностью.*

*Аналогичный подход: Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2020 № 16-4631/2020; Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26.02.2020 № 16-1023/2020; Решение Ростовского областного суда от 10.09.2020 по делу № 11-1326/2020*

## Работник гос. учреждения отказывается вносить изменения в трудовой договор при переходе на эффективный контракт

увольнение за отказ от перехода на эффективный контракт допускается судами:  
Апелляционное определение Московского городского суда от 26.06.2019 по делу № 33-27527/2019;  
апелляционные определения Московского областного суда от 25.11.2015 по делу № 33-29095/2015,  
Липецкого областного суда от 30.03.2015 по делу N 33-729а/2015, Свердловского областного суда от 01.03.2018 по делу № 33-3310/2018

## Как исправить трудовой договор ?

1. Заключите доп. соглашение к трудовому договору.
2. При этом не имеет значения, кто был кадровиком или даже руководителем организации при первоначальном заключении трудового договора.
3. Доп. соглашение подпишите текущим числом, подпишет его действующий сейчас руководитель.
4. Доп. соглашение можно распространить на прошлое время, если включенные в него условия (1) улучшают положение работника и (2) фактически применяются с указанного времени

## Работник был допущен до работы без оформления трудового договора, по истечении 3-х дней отказывается подписывать трудовой договор

1. Подпишите трудовой договор у руководителя организации;
2. Вручите под роспись работнику уведомление о необходимости подписать трудовой договор;
3. Составьте акт об отказе работника подписать трудовой договор
4. Выясните причины подобного поведения , попробуйте убедить работника в необходимости подписания трудового договора



Если выяснили после увольнения работника, что в трудовом договоре отсутствуют какие-либо условия, не подписано доп. соглашение

В этом случае Вы не сможете внести исправления трудовой договор, в т.ч. Путем подписания доп. соглашения .

Составьте акт о выявленной ошибке .

**Татьяна Козлова,**

к.ю.н., эксперт-консультант по  
трудовому праву, руководитель  
консалтинговой поддержки  
Системы Кадры, преподаватель  
образовательных курсов

**Спасибо за внимание!**



Система  
Кадры

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**