

Для чего кадровику новый типовой трудовой договор. 7 полезных подсказок для работы

Николай Яковлев
Ведущий юрисконсульт
АО «Русская Телефонная Компания»,
Розничная сеть МТС

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ
от 27 августа 2016 г. N 858
О ТИПОВОЙ ФОРМЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,
ЗАКЛЮЧАЕМОГО МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ - СУБЪЕКТОМ
МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЙ ОТНОСИТСЯ
К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ**

Утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям.

Постановление вступает в силу со дня вступления в силу Федерального закона от 03.07.2016 N 348-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 348-ФЗ

"О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

ТК дополнен Главой 48.1. «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Федеральный закон № 348-ФЗ, как и Постановление № 858, вступает в силу с 1 января 2017 года.

Статья 309.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Критерии отнесения к микропредприятиям

Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ

"О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации".

Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265

"О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства".

Основные критерии:

- доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, не должен превышать 120 миллионов рублей;
- численность работников не должна быть более 15 человек.

Плюсы и минусы использования на микропредприятии

Основной плюс – возможность полностью или частично отказаться от принятия локальных нормативных актов.

Основной минус – в случае полного отказа от принятия локальных нормативных актов нормативное регулирование важных для компании моментов нужно будет переносить в трудовой договор. При этом изменение норм, перенесенных из локальных нормативных актов в трудовой договор, потребует и изменения самого трудового договора, что, как правило, значительно сложнее.

Также минусами являются переполненность договора правами и обязанностями, перенесенными из Трудового кодекса РФ, а также внесенные в типовую форму сведения о прекращении трудового договора, отметка о получении трудовой книжки и некоторые другие положения.

Помимо этого в трудовом договоре используется устаревший термин усиленная квалифицированная электронная цифровая подпись.

Неясными остаются и мотивы внесения Минтрудом согласия на обработку персональных данных, необходимых для трудовых правоотношений.

Компромиссный вариант – частичный отказ от локальных нормативных актов, когда все важные моменты, не указанные в типовой форме, можно закрепить в сохраненных локальных нормативных актах. Это позволит менять эти условия путем внесения изменений в соответствующие локальные нормативные акты, а не в трудовой договор.

Типовая форма поможет:

- не забыть о сведениях и условиях, наличие которых в трудовом договоре требуют статья 57 и другие статьи Трудового кодекса РФ;
- сформулировать условия трудового договора, связанные с особенностями выполнения дистанционной, а также домашней работы;
- определить основные мероприятия по организации охраны труда;
- прописать необходимые условия о заработной плате, порядке её выплаты и индексации;
- регламентировать в трудовом договоре рабочее время и время отдыха.

Примечания к типовой форме помогут не забыть включить нужные сведения в трудовые договоры, заключаемые с иностранными гражданами и лицами без гражданства.

Кадровикам организаций, не относящихся к категории микропредприятий, стоит помнить, что применять условия типовой формы трудового договора нужно с осторожностью.

Следует определить, какие заимствованные из типовой формы положения помогут организации, а какие не принесут пользы.

Спасибо за внимание