

Приказ Минздравсоцразвития России №424н от 14 августа 2008 г.

Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме

(не нуждается в государственной регистрации)

В соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации (Российская газета, 13 августа 2008 г. № 170(4727) п р и к а з ы в а ю:

Утвердить прилагаемые Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме.

**Министр
Т.А. Голикова**

**Утверждены
приказом Минздравсоцразвития России
от 14 августа 2008 г. № 424н**

Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме

1. Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи федеральным бюджетным учреждениям (далее – учреждение, работодатель) по заключению трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником об изменении условий оплаты труда в связи с переходом на новую систему оплаты труда, предусмотренную постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» Российская газета, 13 августа 2008 г. № 170(4727).
2. До введения новых систем оплаты труда и заключения трудовых договоров или дополнительных соглашений к ним с работниками учреждений работодателем должно быть утверждено новое штатное расписание и положение об оплате труда.
При разработке положения об оплате труда учитываются положения нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России, а также примерные положения об оплате труда, утверждаемые соответствующими федеральными органами исполнительной власти – главными распорядителями средств федерального бюджета для подведомственных федеральных бюджетных учреждений, мнение соответствующих профсоюзов, а в случае отсутствия соответствующего профсоюза, мнение иных представительных органов работников.
3. При этом о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

4. С учетом установленного Правительством Российской Федерации срока введения новых систем оплаты труда трудовые договоры с работниками учреждения или дополнительные соглашения к ним следует заключить и оформить не позднее 1 декабря 2008 года. При этом заключение новых трудовых договоров с работниками, работавшими в учреждении до 1 декабря 2008 года, не производится.
5. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами. Примерная форма трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору приведены в приложениях № 1 и 2 соответственно к настоящим Рекомендациям. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.
6. В трудовом договоре или дополнительного соглашения к трудовому договору указываются:
 - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом учреждения;
 - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и реквизиты работодателя;
 - идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
 - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
 - место и дата заключения трудового договора.
7. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
 1. место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя (учреждения), расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
 2. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы). В случае, если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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;
 3. 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 со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;
 4. условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
 5. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 6. компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 7. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
 8. условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

9. другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей и преподавателей других типов образовательных учреждений с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).
8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, работодатель (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих за счет приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, - также за счет средств государственных внебюджетных фондов).
9. В случае заключения срочного трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре указывается срок его действия (конкретный срок трудового договора не более пяти лет, на время выполнения конкретной работы и т.д.), а также обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.
10. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.
11. В трудовом договоре могут указываться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
0. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
 1. об испытании;
 2. о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников;
 3. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 4. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
 5. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
 6. 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.
12. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору 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.
- 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.
- При заключении трудового договора рекомендуется утверждение работодателем должностной инструкции работника, которая будет являться приложением к трудовому договору и содержать отметку, свидетельствующую об ознакомлении с ней работника.
13. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. Конкретный размер доплат

определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и др.

Различные виды поощрения работников, действующие в учреждении, а также иные меры социальной поддержки работников могут быть предусмотрены в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (премии, вознаграждения по итогам года, выплата за выслугу лет, иные выплаты социального характера, услуги по социальному обслуживанию и т.д.).

14. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и т.д., что фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.
15. В трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть дифференцирована по отдельным группам работников в соответствии с действующим законодательством.
При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков.
16. При заключении трудового договора не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора следующие условия:
 - основания увольнения, не предусмотренные трудовым законодательством;
 - установление не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий;
 - введение для работников не предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев полной материальной ответственности.
17. Индивидуальные трудовые споры по вопросам условий трудового договора рассматриваются сторонами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
18. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
19. На основании заключенного трудового договора приказом (распоряжением) работодателя оформляется прием на работу.
Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.