

«НЕТ» нелегальному трудоустройству!!!

Последствия выполнения работы без оформления трудового договора

- **нет** заработной платы (нет установленных сроков и размеров);
- **нет** спецодежды, защитных средств;
- **нет** страховых выплат (несчастный случай и др.);
- **нет** оплачиваемых «больничных», в т.ч. по уходу за детьми и декретных;
- **нет** возможности оформления налоговых вычетов на покупку жилья, лечение и образование;
- **нет** стажа для получения пенсии;
- **нет** подтвержденного стажа и опыта работы;
- **нет** возможности обжалования действий работодателя.

Как убедиться в официальном трудоустройстве?

1) трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе), каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр выдается работнику на руки.

2) заработная плата выдается 2 раза в месяц, и в конце месяца выдается расчетный листок, содержащий детальную информацию обо всех видах выплат.

3) проверить перечисление взносов работодателем в СФР через личный кабинет на сайте СФР, на портале «Госуслуг».

4) работодатель ознакомливает работника с документами организации, проводит вводный инструктаж.

В случае отказа работодателя в официальном трудоустройстве

- лучше уйти к другому работодателю, который готов оформить официально трудовые отношения, в т.ч. путем подбора вакансий через ОГКУ «ЦЗН по Костромской области» на портале «Работа в России»;

- существует возможность повышения своей квалификации в период обучения в учебном заведении и после его окончания (через Центр опережающей профподготовки, в рамках нацпроекта «Демография»);

- Вы вправе сообщить о нарушении трудовых прав через портал «Онлайнинспекция.рф» или обратиться в Государственную инспекцию труда в Костромской области по телефону горячей линии: 8 (4942) 62 42 48 (г. Кострома, ул. Ленина, 20, 5 этаж), прокуратуру, суд.

«НЕТ» нелегальному трудоустройству!!!

Последствия выполнения работы без оформления трудового договора

- **нет** заработной платы (нет установленных сроков и размеров);
- **нет** спецодежды, защитных средств;
- **нет** страховых выплат (несчастный случай и др.);
- **нет** оплачиваемых «больничных», в т.ч. по уходу за детьми и декретных;
- **нет** возможности оформления налоговых вычетов на покупку жилья, лечение и образование;
- **нет** стажа для получения пенсии;
- **нет** подтвержденного стажа и опыта работы;
- **нет** возможности обжалования действий работодателя.

Как убедиться в официальном трудоустройстве?

1) трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе), каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр выдается работнику на руки.

2) заработная плата выдается 2 раза в месяц, и в конце месяца выдается расчетный листок, содержащий детальную информацию обо всех видах выплат.

3) проверить перечисление взносов работодателем в СФР через личный кабинет на сайте СФР, на портале «Госуслуг».

4) работодатель ознакомливает работника с документами организации, проводит вводный инструктаж.

В случае отказа работодателя в официальном трудоустройстве

- лучше уйти к другому работодателю, который готов оформить официально трудовые отношения, в т.ч. путем подбора вакансий через ОГКУ «ЦЗН по Костромской области» на портале «Работа в России»;

- существует возможность повышения своей квалификации в период обучения в учебном заведении и после его окончания (через Центр опережающей профподготовки, в рамках нацпроекта «Демография»);

- Вы вправе сообщить о нарушении трудовых прав через портал «Онлайнинспекция.рф» или обратиться в Государственную инспекцию труда в Костромской области по телефону горячей линии: 8 (4942) 62 42 48 (г. Кострома, ул. Ленина, 20, 5 этаж), прокуратуру, суд.

Памятка о трудоустройстве несовершеннолетних работников

Законодательством предусмотрены особые социальные гарантии несовершеннолетним работникам в сфере трудовых отношений:

1. Заключать трудовой договор допускается с лицами:

- достигшими возраста 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ);
- достигшими возраста 15 лет, получившими общее образование для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч. 2 ст. 63 ТК РФ);
- достигшими возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившими общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленными из указанной организации и продолжающими получать общее образование в иной форме обучения. С ними правомерно заключать трудовые договоры для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ);

- достигшими возраста 14 лет и получившими общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя), а для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - при наличии письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ч. 3, 4 ст. 63 ТК РФ);

- достигшими возраста 14 лет и получающими общее образование, если работа выполняется в свободное от получения образования время. При этом возможно выполнение только легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью без ущерба для освоения образовательной программы. Также обязательным является письменное согласие одного из родителей (попечителя), а для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя (ч. 3, 4 ст. 63 ТК РФ);

- не достигшими возраста 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию, а также со спортсменом. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 5 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

2. Ст. 265 ТК РФ установлены ограничения труда подростков в виде запрета их приёма на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, утверждён Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или

опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Подросткам также запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, которые утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

3. Во всех случаях трудоустройство работника моложе 18 лет допускается только после проведения предварительного медицинского осмотра (ст. 266 ТК РФ). При трудоустройстве подростков на временные работы в свободное от учебы время по направлению центра занятости населения медосмотр проводится бесплатно.

4. Для несовершеннолетних работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование, установлены сокращенная продолжительность рабочей недели, сокращенный рабочий день (ст. 92, 94 ТК РФ):

- продолжительность рабочей недели в течение учебного года при совмещении учебы с работой не может превышать для работников в возрасте от 14 до 16 лет 12 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 17,5 часов; в каникулярное время продолжительность рабочей недели не может превышать для работников в возрасте от 14 до 16 лет - 24 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов;

- продолжительность ежедневной работы (смены) в течение учебного года при совмещении учебы с работой не может превышать для работников в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа; в каникулярное время продолжительность ежедневной работы не может превышать для работников в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа, в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.

Продолжительность	В течение учебного года при совмещении учебы с работой		В каникулярное время		
	Для подростков в возрасте от 14 до 16 лет	Для подростков в возрасте от 16 до 18 лет	Для подростков в возрасте от 14 до 15 лет	Для подростков в возрасте от 15 до 16 лет	Для подростков в возрасте от 16 до 18 лет
Продолжительность рабочей недели	Не более 12 часов	Не более 17,5 часов	Не более 24 часов	Не более 24 часов	Не более 35 часов
Продолжительность рабочего дня	Не более 2,5 часа	Не более 4 часов	Не более 4 часов	Не более 5 часов	Не более 7 часов

Кроме того, запрещены: работа по совместительству (ч.5 ст. 282 ТК РФ), работа вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), работа в религиозных организациях (ч.2 342 ТК РФ). Также несовершеннолетним работникам нельзя ставить ночные часы работы (с 22 до 6 часов), направлять в служебные командировки, привлекать их к работе сверхурочно, в выходной или нерабочий праздник (ч. 1, 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ст. 268 ТК РФ).

5. Напоминаем, что на работников, поступивших на работу впервые после 31.12.2020, бумажные трудовые книжки не оформляются. Работодатель формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности - основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (ст. 66.1 ТК РФ, ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

6. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 утверждены санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Также постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 № 32 утверждены санитарно-эпидемиологические правила и нормы СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения». В соответствии с пунктом 3.4.3 санитарных правил СП 2.4.3648-20 для всех обучающихся должны быть созданы условия для организации питания.

7. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Типовыми нормами предусмотрено выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе по профессиям «дворник, уборщик территории», «подсобный рабочий». Каких-либо особенностей в отношении обеспечения СИЗ и смывающими средствами несовершеннолетних работников в возрасте от 14 до 18 лет законом не установлено.

При этом работодатель вправе самостоятельно определить, каким должностям (профессиям), предусмотренным типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, наиболее близки трудовые функции работника, и установить для них соответствующие нормы выдачи СИЗ.

Следует учитывать, что работодатель обязан обеспечить работника СИЗ, которые имеют целью предотвращение или уменьшение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения, которым он подвергается при выполнении своих фактических обязанностей.

7. Все принятые на временные работы несовершеннолетние граждане перед допуском к самостоятельной работе на предприятии должны пройти обучение по безопасности труда.

Обучение подростков проходит в виде вводного и первичного инструктажей:

- вводный инструктаж проводит инженер по охране труда с одним или группой лиц. О проведении вводного инструктажа делается запись в типовом журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего;

- первичный инструктаж на рабочем месте проводят до начала работы непосредственно на рабочем месте по специальной программе индивидуального инструктажа или с группой лиц, занятых одним видом работы. Инструктаж на рабочем месте с несовершеннолетними проводит непосредственный руководитель. О проведении первичного инструктажа руководитель, проводивший инструктаж, делает запись в типовом журнале регистрации на рабочем месте с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

Цель инструктажей - дать общие знания по безопасности, о правилах поведения на предприятии, ознакомить с вопросами электробезопасности, со спецификой работы предприятия.

**Типовая форма трудового договора с несовершеннолетним работником
в свободное от учебы время**

Трудовой договор № ____

г. _____

" ____ " _____ г.

_____ (наименование или Ф.И.О. работодателя), именуем__ в дальнейшем "Работодатель", в лице _____ (должность, Ф.И.О.), действующ__ на основании _____ (документ, подтверждающий полномочия), с одной стороны и

_____ (Ф.И.О.), " ____ " _____ года рождения, именуем__ в дальнейшем "Работник", паспорт: серия _____ № _____, выдан _____, код подразделения _____

Вариант: с письменного согласия одного из родителей (попечителя) _____ (для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя)

Вариант в случае заключения трудового договора с работником, не достигшим 14 лет: _____ (Ф.И.О.), действующ__ в качестве законного представителя (опекуна) несовершеннолетнего(ней) _____ (Ф.И.О.), " ____ " _____ года рождения, свидетельство о рождении: серия _____ № _____, выдано _____), с письменного разрешения органа опеки и попечительства _____, с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет Трудового договора

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности _____ в соответствии со штатным расписанием (*профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы*), обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (*при наличии*), соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять трудовые функции, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

1.2. Работа по настоящему Трудовому договору является для Работника основной.

1.3. Местом работы Работника является _____, расположенн__ по адресу: _____.

1.4. Работник подчиняется непосредственно _____.

1.5. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

Вариант дополнительно при заключении Трудового договора с работником от 15 до 16 лет: Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника.

Вариант дополнительно при заключении Трудового договора с работником от 14 до 15 лет. Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника, осуществляется в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Согласие одного из родителей (попечителя) на заключение Договора выражено в отдельном _____, являющемся неотъемлемой частью настоящего Трудового договора (Приложения № ____ и № ____).

Вариант дополнительно при заключении Трудового договора с работником, не достигшим 14 лет. Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью и нравственному развитию Работника, используется для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства на заключение Договора выражено в _____, являющемся неотъемлемой частью настоящего Трудового договора (Приложение № ____).

1.6. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте: _____
(указать класс, подкласс условий труда, если спецоценка условий труда на вновь организованном рабочем месте еще не проведена - указать общую характеристику условий труда на рабочем месте: описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

1.7. Условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда с учетом специфики трудовых функций Работника.

1.8. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.9. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую, иную) и конфиденциальную информацию, обладателями которой являются Работодатель и его контрагенты.

1.10. Работник принимается на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра.

2. Срок действия Трудового договора

2.1. Настоящий Трудовой договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем.

2.2. Дата начала работы: "___" _____ г.

2.3. На основании ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации настоящий Трудовой договор является срочным и заключен на срок до _____ в связи с _____
(указать основания заключения срочного трудового договора).

3. Условия оплаты труда Работника

3.1. За выполнение работы Работнику устанавливается должностной оклад (*вариант*: тарифная ставка) в размере _____ (_____) рублей в месяц (*вариант для тарифной ставки*: день/час). Оплата труда производится пропорционально отработанному времени (*вариант*: в зависимости от нормы выработки).

3.2. Работодателем устанавливаются доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Размеры и условия таких доплат, надбавок и поощрительных выплат определены в Положении о премировании Работника (утверждено Работодателем "___" _____ г.), с которым Работник ознакомлен при подписании Трудового договора.

Вариант условия трудового договора с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами. – 3.3. С согласия Работника Работодатель вправе привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату, к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки.

3.4. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя (*вариант*: перечисления на счет Работника в банке) каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

3.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника, если иное не предусмотрено законодательством.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада (*вариант*: тарифной ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.6. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха. Отпуск

4.1. Работнику устанавливается неполное рабочее время продолжительностью:

Вариант для работников в возрасте от 14 до 15 лет – _____ часа в неделю, (продолжительность ежедневной работы - 4 часа);

Вариант для работников в возрасте от 15 до 16 лет – _____ часа в неделю, (продолжительность ежедневной работы - не более 5 часов);

Вариант для работников в возрасте от 16 до 18 лет – _____ часа в неделю, (продолжительность ежедневной работы - не более 7 часов)

следующий режим рабочего времени: _____ с предоставлением _____ выходного дня (*вариант: выходных дней*) – _____.

4.2. Время начала работы: _____.

Время окончания работы: _____.

4.3. В течение рабочего дня Работнику (*вариант: не*) устанавливается перерыв для отдыха и питания с _____ часов _____ минут до _____ часов _____ минут, который в рабочее время не включается.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику продолжительностью (*не менее 31*) _____ календарных дней в любое время.

О времени начала отпуска Работник должен письменно уведомить Работодателя не позднее чем за две недели до его начала.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник обязан добросовестно исполнять следующие должностные обязанности:

5.1.1. _____.

5.1.2. _____.

5.1.3. _____.

5.1.4. _____.

5.2. Работник обязан соблюдать:

5.2.1. Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя.

5.2.2. Трудовую дисциплину.

5.2.3. Требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. 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.

5.3.2. Принимать необходимые меры и незамедлительно сообщать Работодателю 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).

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором.

5.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (*при наличии*).

5.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.4.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

5.4.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором (*при наличии*) формах.

5.4.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора (*при наличии*), соглашений.

5.4.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

5.4.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.14. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

6. Права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель вправе:

6.1.1. Изменять и расторгать Трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.1.2. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд.

6.1.3. 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, требований охраны труда.

6.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

6.1.6. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (*при наличии*).

6.2.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную Трудовым договором.

6.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

6.2.5. Обеспечивать Работнику равную плату за труд равной ценности.

6.2.6. Выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (*при наличии*), Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.8. Предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.2.9. Знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

6.2.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работником 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.

6.2.11. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

6.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.13. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (*при наличии*), соглашениями, локальными нормативными актами.

7. Социальное страхование Работника

7.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации.

8. Гарантии и компенсации

8.1. На период действия настоящего Трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим Трудовым договором.

9. Ответственность Сторон

9.1. Сторона Трудового договора, виновная в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несет ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Материальная ответственность Работника наступает за прямой действительный ущерб, причиненный им Работодателю в результате его виновного противоправного поведения.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

9.3. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

9.4. Каждая из Сторон обязана доказывать сумму причиненного ущерба.

10. Прекращение Трудового договора

10.1. Срочный Трудовой договор прекращается истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

10.2. Днем прекращения Трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

10.3. В день прекращения Трудового договора Работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

11. Заключительные положения

11.1. Условия Трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия Трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон с момента его заключения. Все изменения и дополнения к Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.3. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении настоящего Трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

11.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

11.5. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

11.6. Неотъемлемыми частями настоящего Договора являются следующие приложения:

11.6.1. Медицинское заключение по результатам медицинского осмотра работника (Приложение № ____).

Вариант дополнительно при заключении Трудового договора с работником от 14 до 15 лет:

11.6.2. Согласие родителя (попечителя) на заключение Трудового договора (*согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*).

Вариант дополнительно при заключении Трудового договора с работником, не достигшим 14 лет:

11.6.2. Разрешение органа опеки и попечительства на заключение Трудового договора.

11.7. До подписания Трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

11.7.1. Положение о премировании от "___" _____ г. № ____.

11.7.2. Правила внутреннего трудового распорядка от "___" _____ г. № ____.

11.7.5. Должностная инструкция _____ от "___" _____ г. № ____.

11.7.6. _____ (*иные положения и локальные нормативные акты*).

Подпись Работника об ознакомлении:

"___" _____ г. _____ / _____ (*подпись/Ф.И.О.*)

12. Адреса и реквизиты Сторон

Работодатель:

(*наименование или Ф.И.О.*)

Юридический/почтовый адрес: _____

ИНН/КПП _____

ОГРН/ОГРНИП _____

Работник:

_____ (*Ф.И.О.*)

Паспортные данные: _____

Адрес: _____

Телефон: _____ Факс: _____
 Адрес электронной почты: _____
 Банковские реквизиты: _____

Телефон: _____
 Адрес электронной почты: _____
 Счет _____

Вариант при заключении Трудового договора с несовершеннолетним, не достигшим 14 лет:

Свидетельство о рождении: серия ____
 номер _____, выдано _____
 _____,
 зарегистрирован(а) по адресу: _____

Подписи Сторон

Работодатель:
 _____/_____ (подпись/Ф.И.О.)

Работник (законный представитель):
 _____/_____ (подпись/Ф.И.О.)

Экземпляр Трудового договора Работником (законным представителем (опекуном)) получен:

" ____ " _____ г. _____/_____ (подпись/Ф.И.О.)