

Трудовой договор

ТК РФ Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- ▶ При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить (ч. 1 ст. 65 ТК РФ);
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
 - трудовую книжку.
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.
 - документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях).
 - документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки).

Если трудовой договор заключается впервые, то организация **обязана оформить** работнику:

- ▶ трудовую книжку;
- ▶ свидетельство государственного пенсионного страхования.



Трудовой договор заключается **в 2 экземплярах** (для работника и работодателя). Все изменения в условия труда оформляются **дополнительными соглашениями** в трудовой договор.

Трудовой договор составляется **в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами, после чего:

- один экземпляр трудового договора передается работнику;
- второй экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре договора, хранящемся у работодателя ([ч. 1 ст. 67](#) ТК РФ).

Обратите внимание! При фактическом допущении сотрудника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе** ([ч. 2 ст. 67](#) ТК РФ).

К сведению. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В соответствии с [ч. 1 ст. 68](#) ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Работодатели вправе самостоятельно разработать и утвердить форму такого распорядительного документа или воспользоваться унифицированной [формой Т-1](#), утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

После издания приказа о приеме на работу работодатель должен внести соответствующую запись в трудовую книжку **не позднее недельного срока со дня издания данного приказа**. Это обусловлено нормой ч. 3 ст. 66 ТК РФ: работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) *место работы*, 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;
- 2) *трудовая функция* (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- 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;
- 4) *условия оплаты труда* (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- 5) *режим рабочего времени и времени отдыха* (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- 6) *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;
- 7) *условия, определяющие в необходимых случаях характер работы* (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 8) *условия труда на рабочем месте*;
- 9) *условие об обязательном социальном страховании работника* в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- 10) *другие условия* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Испытательный срок:

Работодатель **не имеет право** устанавливать **испытательный срок**:

- ✓ лицам, которые занимают вакантную должность **в результате конкурса**;
- ✓ **беременным** женщинам;
- ✓ женщинам, которые имеют **ребёнка в возрасте до 3 лет**;
- ✓ **несовершеннолетним** работникам;
- ✓ лицам, занимающим **выборную должность**;
- ✓ лицам, занимающим вакантную должность **в результате перевода** от другого работодателя;
- ✓ соискателям, которые заключают трудовой договор **на срок менее 2 месяцев**;
- ✓ **иным лицам**, если это предусмотрено локальным нормативным актом или коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом**.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Минимальный размер оплаты труда:

с **01.05.2018** МРОТ в России

составляет **11 163** рубля.



Федеральный
закон № 82-ФЗ
от 19.06.2000

Режим труда и отдыха:

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов** в неделю.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **6 месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя.



Запрещается привлекать к сверхурочным работам:

- ▶ **беременных** женщин;
- ▶ работников **до 18 лет** (кроме некоторых творческих работников и спортсменов);
- ▶ работников в течение срока **ученического договора**;
- ▶ **других работников**, когда это не допускает законодательство (например, по медицинским противопоказаниям).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника **4 часов в течение двух дней подряд** и **120 часов в год**.



Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Также, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

- ▶ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- ▶ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ▶ для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- ▶ с лицами, направляемыми на работу за границу;
- ▶ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- ▶ с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- ▶ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- ▶ для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- ▶ с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- ▶ с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- ▶ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Статьей 309.1 ТК РФ, введенной Федеральным законом от 03.07.2016 N 348-ФЗ

предусмотрено, что у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая ИП) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных гл. 48.1 ТК РФ.

В частности, за названными работодателями закреплено право отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда, премировании, графика сменности и др.).

При отсутствии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель 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.

При этом указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 N 858.

Согласно п. 1.1 данной статьи для отнесения хозяйственного общества к субъектам малого и среднего предпринимательства нужно выполнение ряда условий.

**Условия отнесения
хозяйственного общества к
субъектам
малого и среднего
предпринимательства**

Доля участия в уставном капитале:

- АО или ООО государства, общественных, религиозных и благотворительных организаций или иных фондов - 25 %;
- иностранных юридических лиц и (или) юридических лиц, не являющихся субъектами малого и среднего предпринимательства - 49 %

Среднесписочная численность сотрудников за предшествующий календарный год:

Для средних предприятий - от 101 до 250 человек;

Для малых предприятий - до 100 человек.

Для микропредприятий - до 15 человек;

Предельное значение дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, определяемого в порядке, установленном законодательством РФ о налогах и сборах, суммируемого по всем осуществляемым видам деятельности и применяемого по всем налоговым режимам, для следующих категорий субъектов малого и среднего предпринимательства:

- для СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ - 2 МЛРД.РУБ.
- для МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ - 800 МЛН.РУБ;
- для МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ - 120 МЛН.РУБ.;

Во исполнение требований [ст. 309.2](#) ТК РФ принято [Постановление](#) Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям" которым утверждена соответствующая [форма](#) договора.

с 01.01.2017 индивидуальные предприниматели, включаемые в число микропредприятий в силу федерального закона, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе и ПВТР ([ст. 309.2](#) ТК РФ).

При заключении трудового договора по [типовой форме](#) пункты, не применимые в отношении конкретного работника, могут быть исключены. Это касается пунктов, заполнение которых не предусматривается в связи с характером работы, а также пунктов, указанных в [примечаниях](#) к [типовой форме](#) договора ([письмо](#) Минтруда России от 30.06.2017 N 14-1/В-591).

- ▶ В соответствии со ст 77. ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:
- ▶ 1) соглашение сторон ([статья 78](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 2) истечение срока трудового договора ([статья 79](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- ▶ 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](#) и [81](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 5) [перевод](#) работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- ▶ 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая [статьи 74](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья](#) и [четвертая](#) статьи 73 настоящего Кодекса);
- ▶ 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая [статьи 72.1](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](#) настоящего Кодекса);
- ▶ 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84](#) настоящего Кодекса).

- Для увольнения нужны заявление работника и приказ директора (ст. ст. 80, 84.1 ТК РФ).

Подав заявление, человек должен отработать еще две недели. В период отработки входят все календарные дни - рабочие, выходные, праздничные. Так, работника, подавшего заявление 28 декабря, надо уволить 11 января.

Уволиться без отработки или с отработкой меньше двух недель можно только с согласия работодателя. В некоторых случаях, например, при выходе на пенсию, вы обязаны уволить человека без отработки (ст. 80 ТК РФ).

День увольнения - это последний день работы. В этот день внесите в трудовую книжку запись об увольнении, выдайте ее работнику вместе с другими документами и рассчитайтесь с ним (ст. 84.1 ТК РФ).

Если ко дню увольнения работник не выздоровеет, направьте ему по почте ценным письмом с описью вложения уведомление о необходимости получить трудовую книжку и другие документы или дать согласие на их отправку почтой. Выдать работнику трудовую книжку вы обязаны не позднее трех рабочих дней после получения от него заявления (ст. 84.1 ТК РФ).

Помимо этого работодатель обязан по заявлению работника выдать:

- - справку о полученных доходах и удержанных суммах налога по утвержденной форме (п. 3 ст. 230 НК РФ);
- - справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, регулирующими порядок оформления и расторжения трудовых договоров, являются следующие нарушения требований:

- ▶ *отсутствие в трудовых договорах обязательных условий (оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора и др.);*
- ▶ *внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством);*
- ▶ *заключение срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований;*
- ▶ *не оформление с работниками трудовых договоров в письменном виде, невыдача экземпляра трудового договора работнику;*
- ▶ *расторжение трудового договора без предупреждения работников за три дня до окончания срока действия срочного трудового договора;*
- ▶ *отсутствие регламентированного порядка хранения и использования персональных данных работников;*
- ▶ *невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо получения согласия на отправку ее по почте;*
- ▶ *включение в заключаемые с работниками трудовые договоры условий, не соответствующих положениям трудового законодательства: условия о взыскании с работников штрафов, предоставление отпуска менее 28 календарных дней и др.;*
- ▶ *уведомление работников об увольнении в связи с сокращением численности или штата менее чем за два месяца до расторжения трудового договора;*
- ▶ *заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;*
- ▶ *фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем;*
- ▶ *нарушение Правил ведения и хранения трудовых книжек, инструкции по заполнению трудовых книжек;*

- ▶ *нарушения процедуры увольнения работника по инициативе работодателя в случаях: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;*
- ▶ *нарушение процедуры привлечения к работе в выходные дни, в нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, к работе в ночное время, допущенное в отношении водителей автомобиля;*
- ▶ *установление работодателем продолжительности рабочего времени в неделю или (при суммированном учете рабочего времени) за учетный период, превышающей предусмотренную законодательством;*
- ▶ *не предоставление работодателем междусменного отдыха работнику, за исключением водителей автомобилей;*
- ▶ *несоблюдение работодателем требования об учете фактически отработанного работником времени;*
- ▶ *нарушение работодателем установленного законодательством порядка учета рабочего времени;*
- ▶ *не предоставление дополнительного отпуска;*
- ▶ *нарушение порядка предоставления отпуска;*
- ▶ *не предоставление работодателем перерывов для отдыха и питания;*
- ▶ *не утверждение (нарушение сроков и/или порядка утверждения) работодателем графика предоставления ежегодных отпусков;*
- ▶ *не сохранение за работником среднего заработка на время прохождения обязательных медицинских осмотров;*
- ▶ *нарушение процедуры наложения дисциплинарного взыскания*

Ответственность за нарушения при оформлении трудовых отношений

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установлена в [ст. 5.27](#) КоАП РФ.

Согласно [ч. 4 данной статьи](#) уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- на индивидуальных предпринимателей - от 5 000 до 10 000 руб.;
- на юридические лица - от 50 000 до 100 000 руб.

Совершение такого правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа ([ч. 5 ст. 5.27](#) КоАП РФ):

- на индивидуальных предпринимателей - от 30 000 до 40 000 руб.;
- на юридические лица - от 100 000 до 200 000 руб.

Для должностных лиц в этом случае предусмотрена дисквалификация на срок от одного года до трех лет.

В отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к низкой категории риска, плановые проверки проводиться не будут.

Для юридических лиц или индивидуальных предпринимателей предусмотрен коэффициент устойчивости их добросовестного поведения (K_u), который рассчитывается для каждого работодателя на основании следующих показателей:

- ▶ наличие несчастных случаев;
- ▶ факта задолженности по заработной плате;
- ▶ наличие факта назначения административных наказаний.

Индивидуальные коэффициенты рассчитываются на основании:

- ▶ данных ведомственной отчётности о результатах надзорно-контрольной деятельности, представленных территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости за 3 года, предшествующих текущему;
- ▶ сведений о травматизме за 3 года, предшествующих текущему;
- ▶ сведений о задолженности по заработной плате за предшествующий год.

При отсутствии решения об отнесении работодателя к определенной категории риска работодатель считается отнесенным к категории низкого риска.

Кроме того, предусмотрен заявительный характер об изменении присвоенной ранее категории риска путём подачи юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем в федеральную инспекцию труда заявления.

В таблице представлена информация о категориях риска в целях контроля деятельности работодателей и периодичности проведения плановых проверок:

Категории риска	Показатель потенциального риска	Периодичность проведения плановых проверок
Высокий риск	1 и более	Один раз в два года
Значительный риск	0,99 до 0,75	Один раз в три года
Средний риск	0,74 до 0,5	Не чаще чем один раз в пять лет
Умеренный риск	0,49 до 0,25	Не чаще чем один раз в шесть лет
Низкий риск	0,24	Не проводятся

Значение показателя зависит от потенциального вреда охраняемых законом ценностей в сфере труда из-за возможного несоблюдения обязательных требований при осуществлении определенного вида деятельности (ПВ). Например в сфере торговли показатель ПВ невысокий: его значение составляет 0,2. Для сравнения: при добыче полезных ископаемых он равен 1,49, в строительстве - 0,87.

По запросу работодателя Федеральная инспекция труда обязана представлять информацию о присвоенной его деятельности категории риска, а также сведения, использованные при отнесении его деятельности к определенной категории. Ответ на запрос трудовая инспекция должна дать в течении 15 рабочих дней.

В настоящее время на сайте Роструда размещены:

- ▶ - перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории высокого риска (www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=9517);
- ▶ - перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории значительного риска (www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=9518).

- ▶ Приказом Роструда от 10.11.2017 № 655 "Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" утверждены **133** проверочных листов. Каждый проверочный лист может содержать от 10 до 40 вопросов по определенной тематике. При возникновении вопросов о необходимости наличия документов всегда можно посмотреть проверочный лист по этой тематике и узнать какие документы по этому вопросу должны быть в организации. Темы проверочных листов следующие:
- ▶ по проверке порядка оформления приема на работу, согласно [проверочный лист N 1](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, согласно [проверочный лист N 2](#);
- ▶ по проверке соблюдения порядка и условий изменения трудового договора, согласно [проверочный лист N 3](#);
- ▶ по проверке соблюдения порядка прекращения трудового договора, согласно [проверочный лист N 4](#);
- ▶ по проверке соблюдения общих требований по установлению режима работы и учету рабочего времени, согласно [проверочный лист N 5](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по предоставлению ежегодного основного оплачиваемого отпуска, согласно [проверочный лист N 6](#);
- ▶ права по проверке соблюдения общих требований по установлению и выплате заработной платы, согласно [проверочный лист N 7](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по регулированию труда несовершеннолетних, согласно [проверочный лист N 8](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по регулированию труда иностранных работников, согласно [проверочный лист N 9](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по регулированию труда инвалидов, согласно [проверочный лист N 10](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями, согласно [проверочный лист N 11](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по регулированию труда лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему, согласно [проверочный лист N 12](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по установлению продолжительности рабочего времени, согласно [проверочный лист N 13](#);

- ▶ по проверке соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников, согласно проверочный лист N 14;
- ▶ по проверке соблюдения требований по предоставлению ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, согласно проверочный лист N 15;
- ▶ по проверке соблюдения требований по предоставлению прочих видов времени отдыха (кроме ежегодных оплачиваемых отпусков), согласно проверочный лист N 16;
- ▶ по проверке правомерности и порядка удержаний из заработной платы, согласно проверочный лист N 17;
- ▶ по проверке соблюдения требований по регулированию труда лиц, занятых на подземных работах и с вредными условиями труда, согласно проверочный лист N 18;
- ▶ по проверке соблюдения порядка и условий привлечения к работе за пределами рабочего времени, согласно проверочный лист N 19;
- ▶ по организации расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласно проверочный лист N 20;
- ▶ по проведению специальной оценки условий труда, согласно проверочный лист N 21;
- ▶ по информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, согласно проверочный лист N 22;
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работе на высоте, согласно проверочный лист N 23;
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по обслуживанию электроустановок, согласно проверочный лист N 24;
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при строительных работах, согласно проверочный лист N 25;

- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в сельском хозяйстве, согласно [проверочный лист N 26](#);
- ▶ по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, согласно [проверочный лист N 27](#);
- ▶ по организации обучения по охране труда, согласно [проверочный лист N 28](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при погрузочно-разгрузочных работах, согласно [проверочный лист N 29](#);
- ▶ по приобретению, выдаче и применению прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты, согласно [проверочный лист N 30](#);
- ▶ по созданию и функционированию системы управления охраной труда, согласно [проверочный лист N 31](#);
- ▶ по обеспечению режима труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового права, согласно [проверочный лист N 32](#);
- ▶ по обеспечению санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников (в том числе доставки работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи), согласно [проверочный лист N 33](#);
- ▶ по разработке и утверждению правил и инструкций по охране труда для работников, согласно [проверочный лист N 34](#);
- ▶ по обеспечению наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации, согласно [проверочный лист N 35](#);
- ▶ по обеспечению соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, согласно [проверочный лист N 36](#);
- ▶ по ознакомлению работников с требованиями охраны труда, согласно [проверочный лист N 37](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в жилищно-коммунальном хозяйстве, согласно [проверочный лист N 38](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при электросварочных работах, согласно [проверочный лист N 39](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при газосварочных работах, согласно [проверочный лист N 40](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации тепловых энергоустановок, согласно [проверочный лист N 41](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации холодильных установок, согласно [проверочный лист N 42](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в замкнутых объемах или ограниченных пространствах, согласно [проверочный лист N 43](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах с сосудами, работающими под давлением, согласно [проверочный лист N 44](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при газоопасных работах, согласно [проверочный лист N 45](#);

- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при огневых работах, согласно [проверочный лист N 46](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при окрасочных работах, согласно [проверочный лист N 47](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при подводных взрывных работах, согласно [проверочный лист N 48](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по ремонту зданий и сооружений, согласно [проверочный лист N 49](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации сетей водоснабжения и канализации, согласно [проверочный лист N 50](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах с ядохимикатами (пестицидами) и минеральными удобрениями, согласно [проверочный лист N 51](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в химических лабораториях, согласно [проверочный лист N 52](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту технологического оборудования, согласно [проверочный лист N 53](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по ремонту и обслуживанию грузоподъемных машин, согласно [проверочный лист N 54](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при малярных работах, согласно [проверочный лист N 55](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации котельных, согласно [проверочный лист N 56](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации газового хозяйства, согласно [проверочный лист N 57](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации мазутного хозяйства, согласно [проверочный лист N 58](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации складов твердого топлива, согласно [проверочный лист N 59](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации технологического транспорта, согласно [проверочный лист N 60](#);

- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах с инструментом и приспособлениями, согласно [проверочный лист N 61](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при лесозаготовительных, лесохозяйственных работах и работах по деревообработке, согласно [проверочный лист N 62](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в морских и речных портах, согласно [проверочный лист N 63](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при земляных работах, согласно [проверочный лист N 64](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при эксплуатации конвейеров, согласно [проверочный лист N 65](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по зарядке и обслуживанию аккумуляторных батарей, согласно [проверочный лист N 66](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по складированию, согласно [проверочный лист N 67](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по сливу, наливу нефтепродуктов, согласно [проверочный лист N 68](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по техническому обслуживанию, ремонту и проверке технического состояния автотранспортных средств, согласно [проверочный лист N 69](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по перевозке грузов и пассажиров с помощью автотранспортных средств, согласно [проверочный лист N 70](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации грузовых автомобилей, согласно [проверочный лист N 71](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации внутризаводского транспорта, согласно [проверочный лист N 72](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при монтажных работах, согласно [проверочный лист N 73](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по изготовлению и сборке металлоконструкций, согласно [проверочный лист N 74](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по холодной обработке металлов, согласно [проверочный лист N 75](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации и обслуживанию производственного оборудования машиностроительного профиля, согласно [проверочный лист N 76](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в литейном производстве, согласно [проверочный лист N 77](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в организациях машиностроения, согласно [проверочный лист N 78](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по ремонту мостов и путепроводов, согласно [проверочный лист N 79](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по техническому обслуживанию и ремонту внутрипортового транспорта, согласно [проверочный лист N 80](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации машин и механизмов на территории порта, согласно [проверочный лист N 81](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при выполнении работ по эксплуатации грузоподъемных машин и механизмов, согласно [проверочный лист N 82](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при проведении слесарно-сантехнических работ, согласно [проверочный лист N 83](#);

- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по химической чистке, стирке, согласно [проверочный лист N 84](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации бульдозера, согласно [проверочный лист N 85](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации экскаватора, согласно [проверочный лист N 86](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации трактора, согласно [проверочный лист N 87](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по ремонту автомобильных дорог, согласно [проверочный лист N 88](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации катка, согласно [проверочный лист N 89](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по укладке асфальтобетона, согласно [проверочный лист N 90](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по разметке автомобильных дорог, согласно [проверочный лист N 91](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах в полиграфических организациях, согласно [проверочный лист N 92](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по пайке, лужению, наплавке, согласно [проверочный лист N 93](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах на металлообрабатывающих станках и оборудовании, согласно [проверочный лист N 94](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации, перевозке и хранению баллонов с сжиженным газом и газовых баллонов, согласно [проверочный лист N 95](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по производству цемента, согласно [проверочный лист N 96](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по переработке молока, согласно [проверочный лист N 97](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по производству хлебобулочных и макаронных изделий, согласно [проверочный лист N 98](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по производству алкогольной и безалкогольной продукции, согласно [проверочный лист N 99](#);
- ▶ по проверке соблюдения требований по обеспечению принятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, согласно [проверочный лист N 100](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по газопламенной обработке металлов, согласно [проверочный лист N 101](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по напылению и нанесению металлопокрытий, согласно [проверочный лист N 102](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по термической обработке металлов, согласно [проверочный лист N 103](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по ремонту и техническом обслуживании сельскохозяйственной техники, согласно [проверочный лист N 104](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах по эксплуатации торговых складов, баз и холодильников, согласно [проверочный лист N 105](#);
- ▶ по проверке выполнения требований охраны труда при работах на городском электрическом транспорте, согласно [проверочный лист N 106](#);

Форма проверочного листа
(списка контрольных вопросов) для осуществления
федерального государственного надзора за соблюдением
трудового законодательства и иных нормативных правовых
актов, содержащих нормы трудового права по проверке
порядка оформления приема на работу

Предмет плановой проверки всех работодателей - юридических лиц и работодателей - физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, ограничивается перечнем вопросов, включенных в настоящий проверочный лист (список контрольных вопросов).

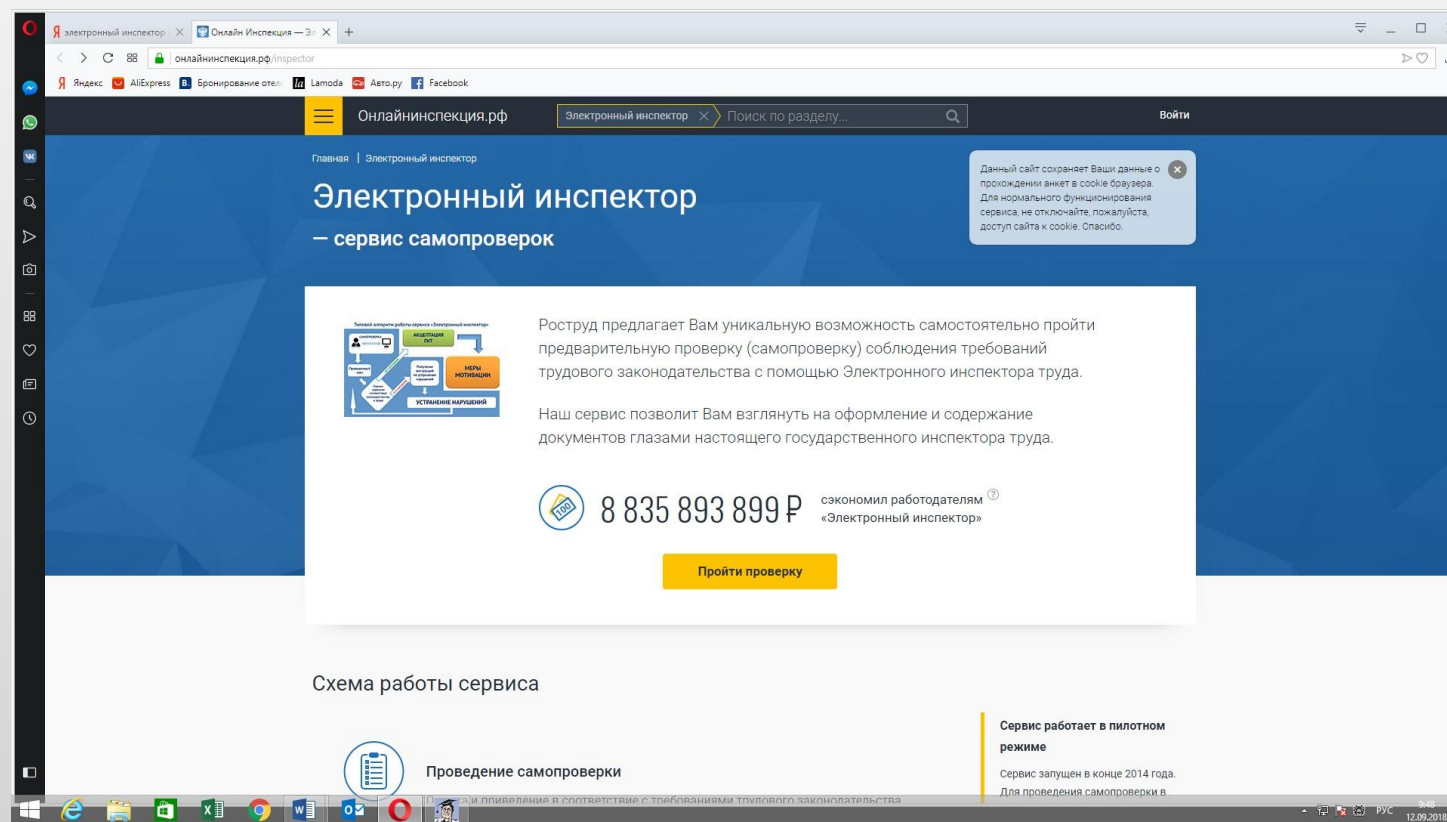
Проверочный лист утвержден приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 г. N 655 "Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

Вид государственного контроля (надзора)	Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя	
Вид деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя	
Категория риска деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя	
Наименование территориального органа Федеральной службы по труду и занятости	
Основание проведения плановой проверки	Распоряжение N ____ от _____ государственной инспекции труда _____
Место проведения проверки и (или) указание на используемые производственные объекты	
Учетный номер проверки и дата присвоения учетного номера проверки в едином реестре проверок	N _____ от _____
Должности, фамилии и инициалы должностных лиц государственной инспекции труда _____, проводящих плановую проверку и заполняющих проверочный лист	

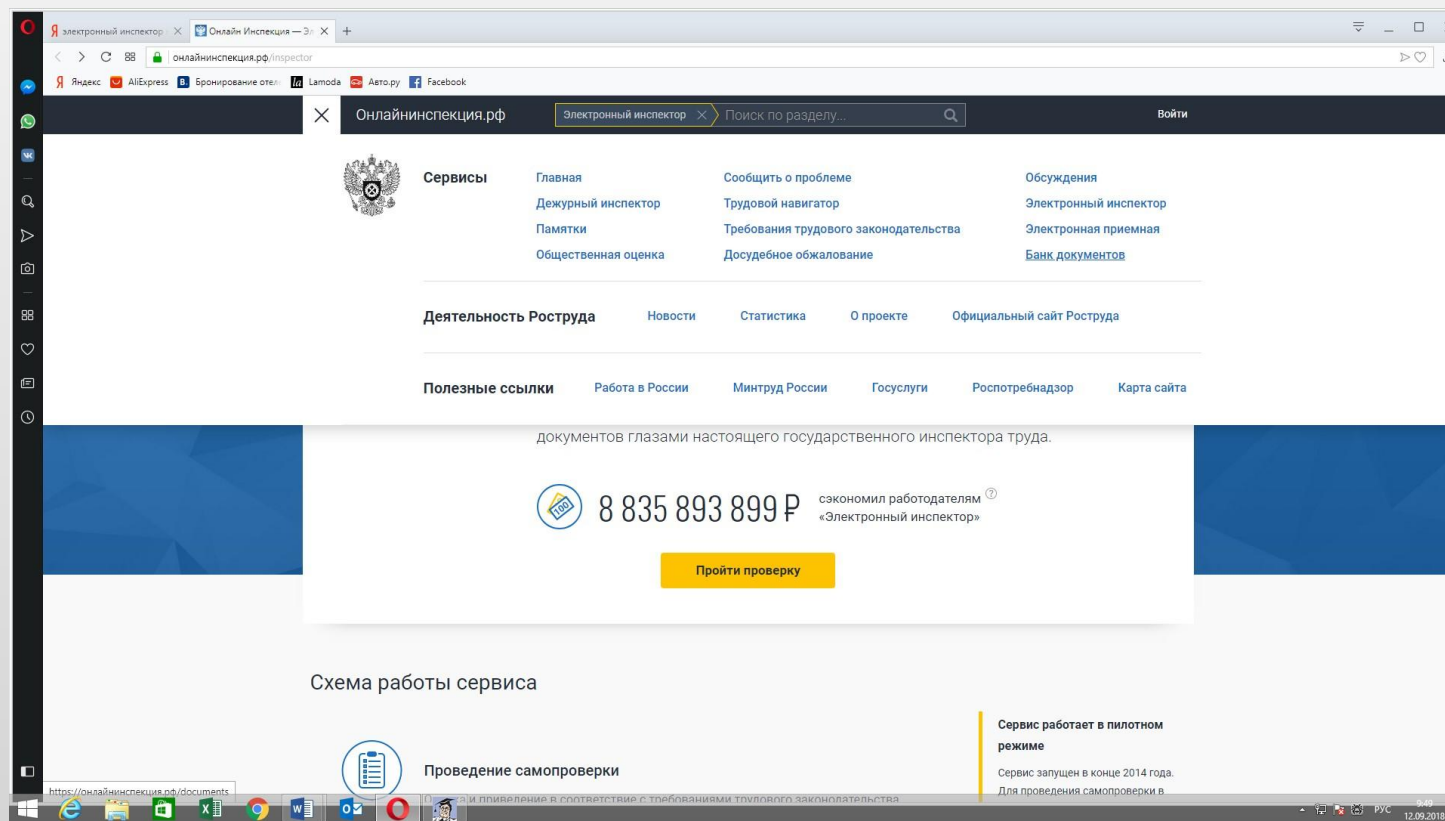
№	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы		
			Да	Нет	Неотносится
1	2	3	4	5	6
1	Трудовой договор заключен в письменной форме	Часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)			
2	Лица, принимаемые на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы, на работы, связанные с движением транспорта), проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры	Статья 69 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2013, N 48, ст. 6165; 2013, N 52, ст. 6986), часть 1 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3, 2004, N 35, ст. 3607, 2013, N 48, ст. 6165, 2013, N 52, ст. 6986), часть 1 статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3, 2006, N 27, ст. 2878, 2013, N 48, ст. 6165), часть 2 статьи 328 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3, 2006, N 27, ст. 2878, 2013, N 48, ст. 6165), статья 330.3 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3, 2013, N 48, ст. 6165)			
3	Получение работником экземпляра трудового договора подтверждено подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя	Часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)			
4	Отсутствуют факты заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем	Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986)			
5	Содержание приказов (распоряжений) о приеме на работу соответствует условиям заключенных трудовых договоров	Часть 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3)			
6	Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы	Часть 2 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)			
7	При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель ознакомил работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.	Часть 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)			

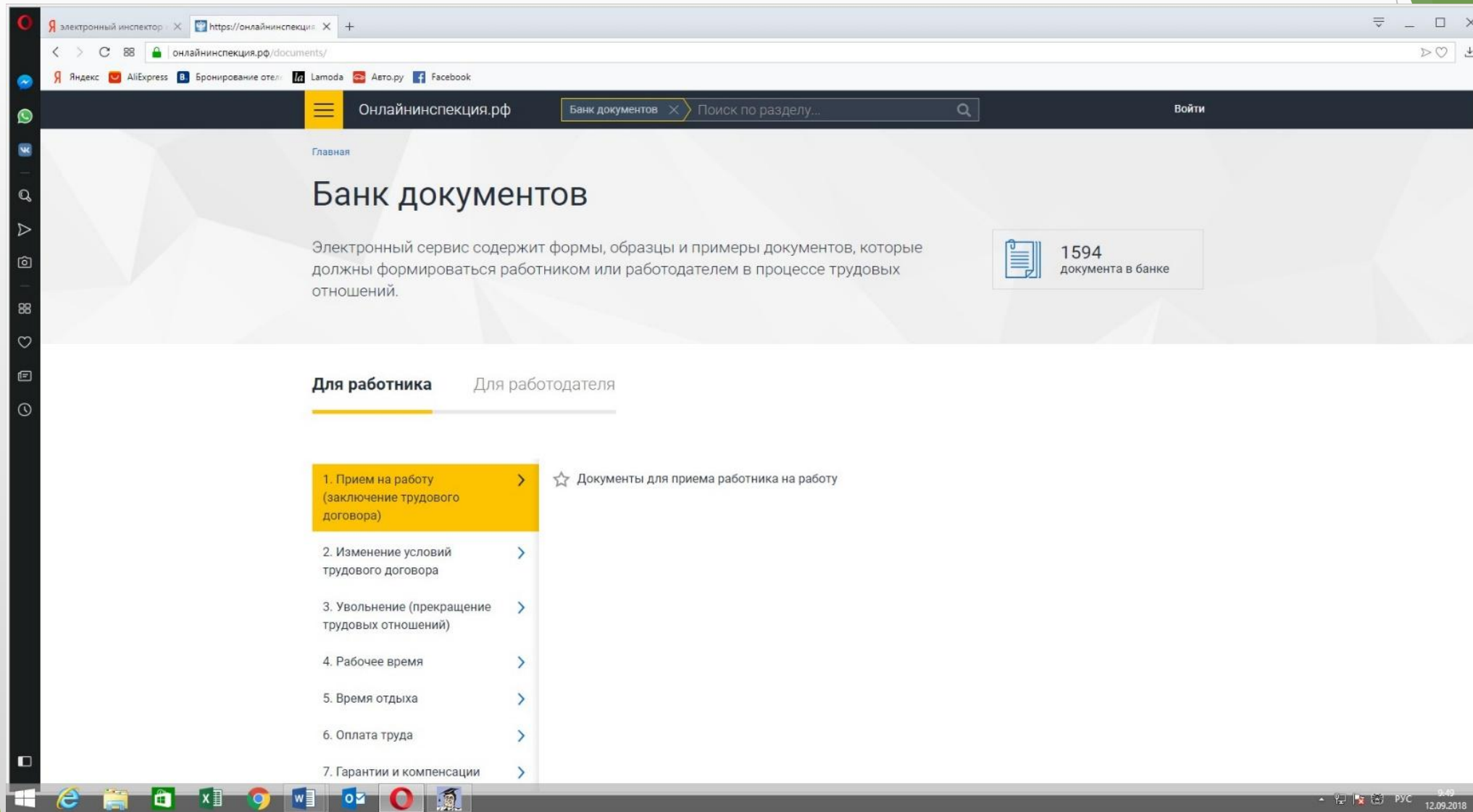
Рострудом внедрена система добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Сервис "Электронный инспектор", предлагаемый для системы внутреннего контроля, размещен на электронном портале "Онлайнинспекция.рф" на сайте Роструда, и его использование наряду с другими интерактивными сервисами "Онлайнинспекции.рф" является бесплатным.



Подраздел сервиса "Электронный инспектор" "Банк типовых документов" обеспечивает пользователя образцами документов, необходимыми для приведения деятельности работодателя в соответствие с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.





Основания для проведения внеплановой проверки

Абзац 2 ч. 7 ст. 360 ТК РФ	Истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Абзац 4 ч. 7 ст. 360 ТК РФ	Поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор)), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других сумм, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее предусмотренного трудовым законодательством
Абзац 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ (введен Федеральным законом N 502-ФЗ)	Поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем
Абзац 6 ч. 7 ст. 360 ТК РФ	Поступление в федеральную инспекцию труда обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав
Абзац 7 ч. 7 ст. 360 ТК РФ	Поступление в федеральную инспекцию труда запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 219 ТК РФ
Абзац 8 ч. 7 ст. 360 ТК РФ	Наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям

- ▶ По общему правилу организация должна быть уведомлена о проведении внеплановой выездной проверки не менее чем за 24 часа до ее начала (ч. 16 ст. 10 Федерального закона N 294-ФЗ). Однако предварительное уведомление о начале проверки не допускается, если она проводится по основаниям, указанным в абз. 4, 5, 6 ч. 7 ст. 360 ТК РФ.