**Изменения в Трудовом кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах, регулирующих трудовое законодательство РФВ третьем квартале 2019 года внесен ряд поправок в Трудовое законодательство РФ.**

Вступил в силу Федеральный закон от 26.07.2019 N 221-ФЗ «О внесении изменения в статью 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях», который вводит штрафные санкции для работодателей, препятствующих сотрудникам поменять «зарплатный» банк. Напомним, что Трудовой кодекс предусматривает право работника заменить кредитную организацию, которую выбрал работодатель для перевода заработной платы. Для этого сотруднику необходимо не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты зарплаты письменно сообщить руководителю об изменении реквизитов. За отказ в этом праве для должностных лиц вводится штраф в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, -от одной тысячи до пяти тысяч рублей; для юридических лиц -от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

**Роструд дал разъяснения в части применения работодателями положений статьи 136 Трудового кодекса РФ**

В соответствии с частью третьей статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации работник вправе указать в своем заявлении кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, или заменить такую кредитную организацию. Работодателям необходимо принимать меры по обеспечению этого права работников. При заключении трудового договора целесообразно предлагать работнику сообщить реквизиты банковского счета, на который он хотел бы переводить свою заработную плату. Если работник не сообщил работодателю реквизиты банковского счета при заключении трудового договора, не запрещено предлагать ему другие банки для перечисления заработной платы. Работодатель вправе оказывать содействие работнику по передаче личной информации в выбранный им банк для открытия банковского счета для последующего зачисления заработной платы. Не допускается навязывать работнику конкретные банки, в том числе под угрозой расторжения трудового договора или иных неблагоприятных последствий. Возникшая у работодателя необходимость выбрать банк не может рассматриваться как единственная для работника возможность получения заработной платы. Запрещается вводить работника в заблуждении относительно порядка получения заработной платы посредством сообщений о единственном банке, в который может быть переведена его заработная плата. Работнику разъясняется право заменить рекомендованный банк на другой банк, определенный самим работником.

Работник вправе указать банк для зачисления заработной платы как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора. Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), не может служить основанием для ограничения права работника, предусмотренного частью третьей статьи 136Трудового кодекса Российской Федерации. При заключении работодателем договора о предоставлении банком услуг в рамках зарплатного проекта неправомерно включение в него положений, которые могут ограничить право работника на последующий выбор другой кредитной организации, вытекающие в том числе из прав работодателя по указанному договору. Работодатель самостоятельно определяет банк (банки) для заключения договора (договоров) о предоставлении услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), с учетом принципов недопустимости ограничения права работника, предусмотренного статьей 136Трудового кодекса Российской Федерации.

При выборе банка работодатель вправе использовать рекомендации, приведенные в совместном письме Банка России и ФАС России от 24 августа 2018 г. N ИН-01-52/56, N ИА/67323/18 "О продвижении финансовыми организациями своих услуг»

**Трудовой договор**

Трудовой договор должен содержать следующие сведения о работнике и работодателе:

•фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя -физического лица), заключивших трудовой договор;

•сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя -физического лица;

•идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей -физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

•сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

•место и дата заключения трудового договора.

*При отсутствии указанных сведений в трудовом договоре, они должны быть внесены непосредственно в текст трудового договора. Отсутствие недостающих сведений не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора*.

В трудовой договор должны быть включены следующие общие обязательные условия:

•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;

•трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).Если 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, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

•дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, -также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

•обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

*Срок действия срочного трудового договора не может превышать 5 лет*.

Срочный трудовой договор заключается:

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;

б) на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);

в)на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода (сезона);

г)при направлении на работу за границу для работы в загранучреждениях РФ;

д) для проведения работ по реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, выходящих за рамки обычной деятельности;

е) для выполнения заведомо определенной работы;

ж) для выполнения заведомо определенной работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

з)для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

и) при избрании наопределенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

к)при выполнении работ, связанных с обеспечением деятельности лиц, избранных в состав выборного органа или на выборную должность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях, других общественных объединениях;

л) по направлению органов службы занятости -на общественные работы и работы временного характера;

м) при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы;

н) со спортсменами на период временного перевода по месту временной работы;

о) в связи с тем, что организация создана на заведомо определенный период;

п)для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

р) для замещения должности проректора образовательной организации высшего образования;

с)в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

•режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

•гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

•условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной,

разъездной, в пути, другой характер работы);•условия труда на рабочем месте;

•условие об обязательном социальном страховании работника.

**В трудовой договор со спортсменом должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:**

•об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

•об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

•об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

•об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

•об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

•об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

**В трудовой договор с иностранным работником должны быть включены следующие обязательные сведения и дополнительные условия**: сведения о:

-разрешении

на работу или патенте -при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

-разрешении на временное проживание в Российской Федерации -при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

-виде на жительство -при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

\* дополнительные условия:

-об указании оснований оказания работнику, являющемуся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг-о медицинском страховании работника, являющегося иностранным гражданином.

**В трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:**

•доля руководителя предприятия от прибыли предприятия, определяемой после расчетов соответствующего предприятия с бюджетами всех уровней;

•размер компенсации, выплачиваемой руководителю предприятия при досрочном расторжении трудового договора по инициативе Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, но не более трехкратного среднего месячного заработка;

•социальные гарантии руководителю предприятия и членам его семьи, в том числе в случае смерти руководителя предприятия или потери им трудоспособности;

•права и обязанности руководителя предприятия в связи с управлением предприятием, в том числе права по найму и увольнению работников предприятия, делегированию полномочий и распоряжению имуществом предприятия;•порядок отчетности руководителя предприятия;•размер компенсации руководителю предприятия и членам его семьи при переезде в другую местность, обусловленную трудовым договором;•порядок и условия досрочного расторжения трудового договора:1) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;2) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;3) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;

4) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

5) необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;

6) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;

7) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;

8) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;

9) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и(или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие;•ответственность руководителя предприятия за нарушение трудового договора, экономические результаты деятельности предприятия, сохранность и целевое использование имущества, в том числе и материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию в результате действий или бездействия руководителя предприятия.

Отсутствие обязательных недостающих условий не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.

Недостающие обязательные условия оформляются приложением к трудовому договору или дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

*Трудовой договор оформляется в письменной форме.*

*Устная форма трудового договора недопустима.*

*Трудовой договор должен быть оформлен в 2 экземплярах -по одному для работника и работодателя*.

*Трудовой договор должен быть подписан обеими сторонами -работником и работодателем.*

*Работодатель обязан вручить один экземпляр подписанного обеими сторонами трудового договора работнику.*

*Подтверждением получения работником экземпляра трудового договора является его подпись об этом на экземпляре работодателя.*