

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23 июля 1998 года N 29

Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта), отражающих специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера

Отменено с 1 января 2021 года на основании
постановления Правительства Российской Федерации от 4 августа 2020 года N 1181

В соответствии с п.4 постановления Правительства Российской Федерации от 31 декабря 1997 года N 1664 "О реформировании системы государственной поддержки районов Севера" Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством экономики Российской Федерации, Министерством природных ресурсов Российской Федерации и Государственным комитетом Российской Федерации по вопросам развития Севера

постановляет:

Утвердить прилагаемые рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера.

Министр труда
и социального развития
Российской Федерации
О. Дмитриева

Приложение
к постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 23 июля 1998 года N 29

РЕКОМЕНДАЦИИ

по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера

Настоящие рекомендации и прилагаемая к ним примерная форма трудового договора (контракта) разработаны в целях оказания практической помощи организациям в заключении трудовых договоров (контрактов) с работниками, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

1. В соответствии со статьей 18 КЗоТ Российской Федерации трудовой договор (контракт) со всеми работниками заключается в письменной форме. Преимущество письменной формы заключается в том, что права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (контракта) фиксируются в едином акте. Заключение трудового договора (контракта) в письменной форме обеспечивает правовую и социальную защищенность работника в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда с учетом территориальных и природно-климатических особенностей Севера, установления индивидуальных условий трудовой деятельности, дополнительных гарантий, льгот и компенсаций, способствует более эффективному использованию трудового потенциала работника, его индивидуальных способностей и профессиональных навыков, а также повышает ответственность работника и работодателя за неисполнение обязательств, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

2. В трудовом договоре (контракте) предусматриваются:

- работник и работодатель, заключившие трудовой договор (контракт);
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- наименование должности (специальности, профессии с указанием квалификации) работника в соответствии со штатным расписанием организации. В случае, если федеральным законом для лиц, работающих на определенных должностях (специальностях, профессиях) установлены льготы, то наименование этих должностей (специальностей, профессий) производится в соответствии с тарифными квалификационными справочниками;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- размер должностного оклада (тарифной ставки) работника;
- достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы, предоставляемые работнику за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда (ст.5 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда);
- доплаты, районные коэффициенты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим работы;
- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;
- дата начала работы, а также дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор (контракт).

В трудовой договор (контракт) могут быть включены условия об установлении испытательного срока*, неразглашении служебной или коммерческой тайны и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством, соглашениями и коллективными договорами, действующими в организации.

* Лицам, привлекаемым на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, испытательный срок не устанавливается (ст.21 КЗоТ Российской Федерации).

3. Сторонами трудового договора (контракта) являются работник и работодатель.

Работодатель - это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), заключившее трудовой договор (контракт) с работником.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками осуществляет руководитель организации, действующий в соответствии с законодательством и учредительными документами организации.

Руководитель организации может делегировать право приема (увольнения) работников филиалов и представительств организации их руководителям.

Работник - это физическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с работодателем.

Работодатель вправе заключить трудовой договор (контракт) с лицом, достигшим 15 лет (в отдельных случаях, предусмотренных ст.173 КЗоТ Российской Федерации, с лицом, достигшим 14 лет).

Запрещается заключение трудового договора (контракта) о выполнении тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда с лицами в возрасте до 21 года, женщинами детородного возраста и с лицами, которым такие работы противопоказаны по состоянию здоровья.

Привлечение к работам иностранной рабочей силы осуществляется на условиях и в порядке, определяемых Указом Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 года N 2146 "О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы", а также международными договорами (соглашениями).

4. Трудовой договор (контракт) может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет, на время выполнения определенной работы (ст.17 КЗоТ Российской Федерации).

Срочный трудовой договор (контракт) может заключаться только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

В трудовых договорах (контрактах) необходимо указывать причины, по которым ограничивается их срок.

5. Права и обязанности работника, а также права и обязанности работодателя должны формулироваться в соответствии с требованиями законодательства, соглашениями и коллективными договорами, действующими в организации.

Трудовые договоры (контракты), заключаемые с работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должны отражать льготы и компенсации, предоставляемые им в соответствии с Законом Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", а именно:

а) выплату районного коэффициента к заработной плате в размере, установленном в соответствии с законодательством, по месту постоянной фактической работы;

б) выплату работникам процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года, процентные надбавки к заработной плате выплачиваются в соответствии с пп."е" п.1 постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года N 458 "Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера".

Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентные надбавки к заработной плате выплачиваются в полном размере с первого дня работы в этих районах и местностях. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

Порядок установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок определен разъяснением Минтруда России от 16 мая 1994 года N 7, утвержденным постановлением Минтруда России от 16 мая 1994 года N 37;

в) предоставление работникам дополнительных отпусков за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных законом (кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях);

г) оплату один раз в два года проезда работника к месту использования отпуска на территорию Российской Федерации и обратно, оплату стоимости провоза багажа (до 30 кг), а также стоимости проезда и провоза багажа членов семьи работника независимо от времени использования им отпуска.

Данные льготы предоставляются начиная со второго года работы в организации, в дальнейшем работник приобретает право на льготы начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы;

д) при прибытии работников из других регионов Российской Федерации и других государств независимо от постоянного места жительства:

- выплату единовременного пособия в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) и единовременного пособия на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (тарифной ставки);

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи, а также провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам;

- выплату суточных;

- предоставление оплачиваемого отпуска на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью 7 календарных дней;

е) оплату стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, в случае переезда работника к постоянному или новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора (контракта) по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия);

ж) обеспечение работника и членов его семьи жилой площадью по нормам, установленным для данной местности. В случаях, когда работодатель не может обеспечить работника жилой площадью, он возмещает ему расходы по ее найму (приобретению) в пределах норм, определенных

Правительством Российской Федерации.

6. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются законодательством, соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами, действующими в организации, а также трудовым договором (контрактом), заключенным с работником.

В трудовом договоре (контракте) необходимо указать размер установленного работнику должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), квалификационному разряду, предусмотренным соответствующим нормативным правовым актом или локальным нормативным актом организации.

Кроме размера должностного оклада (тарифной ставки), в трудовом договоре рекомендуется указывать размеры установленных работнику процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за сложность и особые условия труда, за выслугу лет, за работу в ночное время, районного коэффициента к заработной плате и др.

Если соглашением сторон предусмотрено выполнение работником дополнительной работы в порядке совмещения должностей (профессий), то в трудовом договоре (контракте) указывается также размер доплат за совмещение. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой должности (профессии) и максимальным размером не ограничивается (ст.87 КЗоТ Российской Федерации).

7. Режим рабочего времени работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и иными локальными нормативными актами организации, которые базируются на законодательстве.

8. В трудовом договоре (контракте) необходимо указать продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого ему за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в зависимости от местности, а также порядок соединения отпусков и их предоставления.

Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется продолжительностью не менее 24 рабочих дней. Общая продолжительность отпуска определяется суммированием основного и дополнительного отпусков.

Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 21 рабочий день;
- в приравненных к ним местностях - 14 рабочих дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 7 рабочих дней.

Допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за два года. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывается в срок отпуска.

9. Работодатель может за счет собственных средств устанавливать работникам дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и

социально-бытовые льготы (ст.5 КЗоТ Российской Федерации). Как правило, такие льготы предусматриваются в коллективном договоре и распространяются на всех работников организации. Если такие льготы в организации установлены, то их рекомендуется отразить в трудовом договоре (контракте), заключенном с работником.

10. При заключении трудового договора (контракта) не могут устанавливаться по соглашению сторон условия, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, а именно:

- дополнительные по сравнению с установленными законодательством основания прекращения трудового договора (контракта);
- не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания;
- ответственность за разглашение сведений, которые в соответствии с законодательством не могут составлять служебную или коммерческую тайну;
- полная материальная ответственность работника, если это не предусмотрено ст.121 КЗоТ Российской Федерации и др.

11. При решении вопроса о внесении в трудовой договор (контракт) необходимых изменений и (или) дополнений следует учитывать требования ст.25 КЗоТ Российской Федерации, согласно которой работник должен быть заблаговременно (за два месяца) предупрежден об изменении существенных условий труда при продолжении работы в той же должности (специальности, квалификации).

12. Трудовой договор (контракт) с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

13. В день увольнения работнику должна быть произведена выплата всех причитающихся ему от организации сумм, в том числе должна быть обязательно выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

14. Споры и разногласия, возникающие между работником и работодателем, должны разрешаться, как правило, по соглашению сторон. При недостижении соглашения споры рассматриваются в порядке, установленном законодательством о труде (комиссией по трудовым спорам и судом).

Приложение
к рекомендациям по заключению
трудового договора (контракта),
отражающим специфику регулирования
социально-трудовых отношений в условиях
Севера, утвержденным постановлением
Минтруда России
от 23 июля 1998 года N 29

**ПРИМЕРНЫЙ
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ)
с работником, привлекаемым для выполнения работ
в районы Крайнего Севера и приравненные**

К НИМ МЕСТНОСТИ

Организация _____ в
(наименование организации)
лице руководителя _____, именуемая в дальнейшем
(фамилия, имя, отчество)
"Работодатель", с одной стороны, и гражданин _____,
(фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили
настоящий трудовой договор (контракт) о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору (контракту) Работник обязуется выполнять обязанности по должности (профессии) _____, а Работодатель обязуется обеспечивать ему необходимые условия для работы, выплачивать заработную плату и предоставлять социально-бытовые льготы в соответствии с законодательством, коллективными договорами и настоящим трудовым договором (контрактом).

1.2. Трудовой договор (контракт) заключается (нужное подчеркнуть):

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок* _____

* Указать причину заключения срочного трудового договора (контракта).

Дата начала работы: _____

Дата окончания работы: _____;

в) на время выполнения определенной работы _____

(указать вид работы)

1.3. С целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ месяцев с начала действия настоящего трудового договора (контракта).*

* Лицам, привлекаемым на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов России, испытательный срок не устанавливается (ст.21 КЗоТ Российской Федерации).

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право:

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов;
- на своевременную оплату труда в размерах, предусмотренных п.4.1 настоящего трудового договора (контракта);
- на выплату районного коэффициента к заработной плате;
- на выплату процентных надбавок к заработной плате;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиками отпусков и еженедельный отдых;
- на льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера, предусмотренные Законом Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";
- на социально-бытовые льготы в соответствии с законодательством, коллективным договором и настоящим трудовым договором (контрактом) и др.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- при выполнении трудовых обязанностей соблюдать нормы и правила по охране труда и технике безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя;
- сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну организации и др.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (контрактом);
- поощрять Работника за добросовестный труд;
- привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случаях совершения им дисциплинарных проступков и др.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать условия настоящего трудового договора (контракта);
- обеспечить Работника средствами и материалами, необходимыми для выполнения работы по настоящему трудовому договору (контракту);
- обеспечить условия для безопасного и эффективного труда Работника, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- своевременно выплачивать обусловленную настоящим трудовым договором (контрактом) заработную плату и др.

4. Оплата труда и социально-бытовое обеспечение Работника*

* Порядок и условия оплаты труда и социально-бытового обеспечения Работника определяются законодательством, соглашениями, коллективными договорами или локальными нормативными актами организации.

4.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором (контрактом), Работнику выплачивается:

- должностной оклад (тарифная ставка) в размере _____ руб. в месяц.

При повышении оплаты труда в целом по организации, включая изменения в связи с инфляцией, должностной оклад (тарифная ставка) Работника изменяется на общий коэффициент повышения.

- процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) _____ % в месяц;
- районный коэффициент к заработной плате _____ руб. в месяц;
- премия (месячная, квартальная) в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки);
- вознаграждение по итогам работы за год в размере _____ руб.;
- материальная помощь к ежегодному отпуску в размере _____ руб.;
- другие вознаграждения (выплаты), предусмотренные коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

4.2. При прекращении работы в связи с уходом Работника на пенсию ему выплачивается единовременное пособие в размере _____ должностных окладов (тарифных ставок).

4.3. В случае смерти Работника в период действия настоящего трудового договора (контракта) его семье выплачивается единовременное пособие в размере _____ должностных окладов (тарифных ставок) и др.

5. Иные условия трудового договора (контракта)

5.1. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ рабочих дней.

Работнику устанавливается дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) продолжительностью _____ рабочих дней.

5.2. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность еженедельной работы _____ часов.

5.3. Работник несет ответственность за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями (бездействием), в порядке, предусмотренном законодательством.

5.4. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор (контракт) могут вноситься по соглашению сторон в случаях:

- изменений действующего законодательства;
- изменения Устава организации;
- инициативы любой из сторон настоящего трудового договора (контракта).

Изменения и дополнения оформляются письменными дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора (контракта).

5.5. Настоящий трудовой договор (контракт) может быть прекращен по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

5.6. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору (контракту) разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения - в порядке, установленном действующим законодательством о труде.

Настоящий трудовой договор (контракт) составлен в 2 экземплярах. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

От Работодателя

Работник

(фамилия, имя, отчество
руководителя организации)

(фамилия, имя, отчество

Адреса сторон:
