

Основы трудового законодательства России

II. Основные условия трудового договора



Трудовой договор (ст. 56 ТК РФ)

- **соглашение** между работодателем и работником, в соответствии с которым

работодатель обязуется

- **предоставить** работнику **работу** по обусловленной трудовой функции,
- **обеспечить условия труда**, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,
- своевременно и в полном размере **выплачивать** работнику **заработную плату**

работник обязуется

- **лично выполнять** определенную этим соглашением **трудовую функцию**,
- **соблюдать правила внутреннего трудового распорядка**, действующие у

Стороны трудового договора



Сведения о работнике (Ф.И.О., паспортные данные, место жительства) и работодателе (полное наименование, организационно-правовая форма и место нахождения) **подлежат обязательному включению в трудовой договор.**

Содержание Трудового

договора

Обязательные условия

- место работы
- трудовая функция
- дата начала работы (для срочного трудового договора – срок действия и основание его заключения)
- условия оплаты труда
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия, определяющие характер работы (разъездной, в пути, подвижной, др.);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника

Дополнительные условия

- уточнение места работы;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- обязанность работника отработать после обучения определенный срок если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- виды и условия дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- уточнение применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя;
- дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работника.

Заключение трудового

договора

- **Предварительные переговоры** об условиях трудового договора.
- **Оформление достигнутого соглашения:**
 - **Трудовой договор** составляется в письменной форме в 2 экземплярах (работнику и работодателю)
 - **Приказ (распоряжение) работодателя** о приеме на работу, объявляется работнику под роспись
 - **Ознакомление с должностными обязанностями и другими локальными актами**, касающимися выполнения должностных обязанностей под роспись, **инструктаж по охране труда**.
 - Внесение **записи в трудовую книжку** работника
- **Испытание при приеме на работу** (факультативно – в случае наличия условия об испытании в трудовом договоре)

Изменение трудового

договора

- **Изменение трудового договора** – любое **изменение его условий**, определенных работником и работодателем, как обязательных, так и дополнительных.
- **Перевод** – изменение **трудовой функции** работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в **другую местность** вместе с работодателем, перевод к **другому работодателю**.
- **Перемещение** – изменение рабочего места работника, структурного подразделения, расположенного в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, **не влекущее изменения условий трудового договора**.

Виды перевода у того же работодателя:

- **постоянный перевод** на другую работу (ст. 72, 72.1 ТК РФ);
- **временный перевод по соглашению сторон** (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- временный перевод **для замещения** отсутствующего сотрудника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- временный перевод **по инициативе работодателя** (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ);
- перевод в соответствии с **медицинским заключением** (ст. 73 ТК РФ);
- перевод **в другую местность вместе с работодателем** (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Пошаговое оформление

перевода

- ✓ **Устное или письменное предложение** работнику новой должности.
- ✓ При получении согласия работника - **составление и подписание дополнительного соглашения к трудовому договору** об изменении должности и (или) структурного подразделения, других условий договора.
- ✓ **Ознакомление с должностными обязанностями и другими локальными актами**, касающимися выполнения должностных обязанностей под роспись, **инструктаж по охране труда**.
- ✓ **Приказ о переводе**, ознакомление с ним работника.
- ✓ Внесение **записи о переводе в трудовую книжку**.
- ✓ **Ознакомление с записью** в трудовой книжке

Расторжение трудового договора

ОСНОВАНИЯ

По инициативе
сторон
трудового
договора

По
инициативе
третьих лиц

Без чьей-
либо
инициативы

По совместной инициативе работника
и работодателя

По инициативе работника

По инициативе работодателя

Расторжение трудового договора по совместной инициативе работника и работодателя

1

по
согласию
сторон
работодателя
и
работника;
в
случае
заключения
договора
на
определенный
срок
по
согласию
сторон
работодателя
и
работника;
в
случае
заключения
договора
на
определенный
срок
по
согласию
сторон
работодателя
и
работника;

2

- (п. 5 ст. 77 ТК РФ)
(договор)
выборную
переход на
или
работодателю

Расторжение трудового договора по инициативе работника

1

Blank rounded rectangular box for step 1.

2

Blank rounded rectangular box for step 2.

3

Blank rounded rectangular box for step 3.

4

Blank rounded rectangular box for step 4.

5

Blank rounded rectangular box for step 5.

Vertical text strip containing various characters and symbols, including Cyrillic letters and numbers, possibly representing a watermark or scanning artifacts.

Увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ)

- предупреждение работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели
-
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.
- По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (причины)

- 1
 - причина прекращения трудового договора – виновные действия работника
- 2
 - причины расторжения трудового договора относятся к личности работника, его вина отсутствует
- 3
 - причины расторжения трудового договора, не зависящие от личности либо вины работника

Причина прекращения трудового договора – виновные действия работника

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ)

Представление работником

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ)

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ)

работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении

трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ)

Для руководителя организации (филиала, представительства) – дополнительные основания для прекращения трудового договора (п. 8 ст. 81 ТК РФ)

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ)

л

явление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

нарушение охраняемой законом тайны, в т.ч. разглашение персональных данных другого работника

хищение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения

игнорирование работником требований охраны труда, если оно повлекло за собой производственную травму, либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления

Причины расторжения трудового договора относятся к личности работника, его вина

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением

Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и гл.бухгалтера)

Прием на работу работника, для которого данная работа будет являться основной

Достижение работником возраста, исключающего, в силу закона, сохранение за ним данной работы

Причины расторжения трудового договора, не зависят от личности либо вины работника

- Ликвидация организации
- Сокращение численности или штата работников организации

Основания прекращения трудового договора по инициативе третьих лиц

Призыв работника на военную
(альтернативную гражданскую)
службу

Восстановление на работе
работника, ранее выполнявшего
работу

Неизбрание на должность

Осуждение приговором суда
работника к наказанию,
исключающему продолжение
работы

Основания прекращения трудового договора без чьей-либо инициативы

Истечение
срока
трудового
договора

Наступление
полной
нетрудоспособ
ности
работника

(признание
безвестно
отсутствующим,
объявление
умершим)

чрезвычайных
обстоятельств,
препятствующих
продолжению
трудовых

Для срочных трудовых договоров:

- завершение работы
- выход на работу отсутствовавшего работника (для исполняющего обязанности)
- истечение определенного сезона (сезонные работы)

Исковая давность по спорам об увольнении

—

1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

По другим трудовым спорам - **3 месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

