

Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан

Южно-Казахстанская государственная фармацевтическая академия

7-кредит

№2

Изменение трудового договора. Условия и порядок периода работника на другую постоянную или временную работу.
Прекращение трудового договора. Увольнение работников по собственному желанию и по инициативе администрации

Выполнила: Жасұзақ Л.Т.

Группа: 504 “а” ОЗ

Приняла: Болешова Р.М.

План

I. Введение

II. Основная часть

1. ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
2. ОСНОВАНИЯ И ПРОЦЕДУРА ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
3. СМЕНА СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ, ИЗМЕНЕНИЕ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ РЕОРГАНИЗАЦИЯ
4. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ
5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ

III. Заключение

IV. Список использованной литературы

Введение

Изменение трудового договора - новое понятие, появившееся в ТК РК. В законодательстве нет его определения. Можно выделить два значения, которое оно может иметь.

В **объективном смысле** данное понятие характеризует относительно обособленное институциональное образование, подынститут трудового договора. Это совокупность норм трудового права, которые определяют основания, условия, порядок и способы преобразования сторонами индивидуальных правил поведения, оговоренных при заключении трудового договора, либо приостановление исполнения прав и обязанностей.

- В этот подынститут ТК РК наряду с традиционными категориями перевода на другую работу и перемещения (ст. 72¹, 72² и 73) включил изменение оговоренных сторонами условий договора (ст. 72, 74), отстранение от работы (ст. 76) и модификацию работодателя-организации (ст. 75).
- Изменение трудового договора может рассматриваться также в **субъективном смысле** как целенаправленные действия его сторон по преобразованию и (или) приостановлению взаимных прав и обязанностей. В этом контексте анализируемое понятие предстает не чем иным, как трудовой сделкой об изменении модели поведения субъектов, к которой должны предъявляться такие же требования о ее действительности, как и к другим разновидностям трудовых сделок. При этом законодатель, устанавливая в качестве общего правила необходимость оформления отдельного письменного соглашения между сторонами (ст. 72 ТК РК), именно с ним связывает новации в трудовом обязательстве. Такое соглашение по внешним характеристикам и структуре должно соответствовать тем же требованиям, которые предъявляются к трудовому договору.

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изменение трудового договора представляет собой изменение в существующих трудовых правоотношениях. Изменение трудового договора предусмотрено в гл. 12 ТК РФ и включает следующие четыре вида:

переводы на другую работу;

изменение определенных сторонами условий трудового договора;

смена собственника имущества организации;

отстранение от работы.

Как видно из перечня, изменение условий трудового договора — это одна из разновидностей изменений трудового договора, поэтому их следует отличать по содержанию и правильно называть.

ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (например, ст. 306 ТК РФ предусматривает, что работодатель — физическое лицо уведомляет работника об изменении условий договора не менее чем за 14 дней).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РК, с выплатой выходного пособия по ст. 178 ТК РК.

Основания и процедура изменения трудового договора

Специфическое основание изменения трудового договора законодатель предусмотрел в ст. 74 ТК РК. Работодатель в одностороннем порядке может изменить условия трудового договора (за исключением трудовой функции) **в связи с изменением организационных или технологических условий труда**. Под изменением организационных условий труда в этом случае понимаются, как правило, структурные преобразования работодателя (объединение либо разделение структурных подразделений, ликвидация филиала или представительства и т. п.). Изменение технологических условий обычно заключается в совершенствовании техники и технологии производства, его переоснащении, совершенствовании технологического процесса. Законодатель предусмотрел специальную процедуру для такого изменения, которую условно можно разделить на несколько этапов.

На первом этапе работодатель должен определить, кого из работников могут коснуться проводимые им изменения в организации или технологии труда и какие условия трудовых договоров должны быть изменены (в том числе место работы и местность).

На втором этапе работодатель обязан индивидуально уведомить в письменной форме соответствующих работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, их вызвавших, не позднее чем за два месяца, по истечении которых стороны заключают соглашение об изменении оговоренных условий, а работодатель должен издать соответствующий приказ.

Третий этап наступает при условии, если работник не согласен работать в новых условиях. В этом случае работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него, как правило, в той же местности работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Завершается этап, как и предыдущий, заключением соглашения об изменении оговоренных условий и его оформлением приказом (распоряжением).

Условием наступления четвертого этапа является невозможность предоставления работнику работы, отвечающей требованиям закона, либо его отказ от предложенной работы. В таком случае трудовое правоотношение прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РК.

СМЕНА СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ, ИЗМЕНЕНИЕ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ РЕОРГАНИЗАЦИЯ

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Данным категориям работников при увольнении их по и. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РК работодатель обязан выплатить компенсацию в размере не менее трех средних зарплат.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РК.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РК.

Отметим, что отказ может быть в любое время после смены собственника имущества организации, но поскольку срок для такого отказа законом прямо не установлен, считаем, что, применяя аналогию закона, срок должен составлять не более трех месяцев с момента регистрации перехода права собственности. А также следует учесть, что собственником имущества (имущественного комплекса) является сама организация, поэтому смена учредителей указанных последствий не влечет.

Отстранение от работы

Подчеркнем, что работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законодательством, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим.

Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Прекращение трудового договора

Трудовой договор: заключение и расторжение.

Трудовые отношения всегда были и остаются сферой столкновения и противостояния интересов граждан, компаний-работодателей и государства, получающего налоговые отчисления от первых двух и охраняющего интересы обоих на законодательном уровне, поэтому необходимо особенно тщательно соблюдать все процедуры, определенные законодательством. Одной из таковых является заключение трудового договора.

По трудовому договору Работник выполняет работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации за вознаграждение и соблюдает трудовой распорядок, а Работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и осуществляет иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, соглашением сторон. Трудовой договор в значительной степени отличается от гражданско-правового договора (например, от договора на выполнение работ или оказание услуг) тем, что в последнем случае исполнитель не принимает на себя обязательств по выполнению требований локальных актов заказчика, а тот в свою очередь не принимает на себя обязательства по выплате социальных отчислений, компенсаций, обязательных для выплаты за работника и т.д.

Трудовой договор заключается лишь с лицом, имеющим достаточную квалификацию для выполнения трудовой функции, в письменной форме в двух экземплярах для каждой из сторон. Работник в обязательном порядке должен иметь свой экземпляр трудового договора, подписанного надлежащим образом обоими сторонами, причем получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться в письменной форме.

Трудовой договор должен содержать следующие сведения:

- 1) реквизиты сторон;
- 2) указание на работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);
- 3) место выполнения работы;
- 4) срок трудового договора – неопределенный срок, определенный срок не менее 1 года, на время выполнения определенной/сезонной работы, на время замещения;
- 5) дату начала работы;
- 6) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 7) размер и иные условия оплаты труда;
- 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;
- 9) права и обязанности работника;
- 10) права и обязанности работодателя;
- 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
- 12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
- 13) условия по страхованию;
- 14) ответственность сторон;
- 15) дату заключения и порядковый номер.
- 16) иные условия по соглашению сторон, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Трудовой договор может содержать условия о прохождении Работником предварительно испытательного срока. Необходимо понимать, что испытательный срок может быть рассмотрен не только с позиции Работодателя – т.е. дополнительное условие для принятия на работу, устанавливаемое в целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе, но и с позиции Работника, как возможность оценить условия, в которых он в последующем будет находиться при выполнении трудовой функции. Такой срок не может превышать **трех месяцев** и засчитывается в трудовой стаж. В случае если по истечении испытательного срока ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, Работник считается прошедшим испытательный срок. В ином же случае, Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив Работника в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не прошедшим испытательного срока.

Работодатели при заключении трудового договора зачастую требуют представления копий некоторых документов. **Законодательно определен список таковых, к ним относятся:**

- 1) документы удостоверяющие личность: удостоверение личности, паспорт, удостоверение оралмана, свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста, вид на жительство или удостоверение лица без гражданства, удостоверение беженца;
- 2) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;
- 3) в случае, если работник имеет уже трудовой стаж - документ, подтверждающий трудовую деятельность;
- 4) документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

5) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования - для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование;

6) копия документа, подтверждающего регистрацию по месту жительства;

7) справка о наличии либо отсутствии судимости при заключении трудового договора в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

1.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) **расторжение трудового договора по соглашению сторон:**
- Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение **трех рабочих дней** в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.
- 2) **истечение срока трудового договора;**
- 3) **расторжение трудового договора по инициативе работодателя:**
- Работодатель при ликвидации либо сокращении численности или штата работников обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за **один месяц**, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения

1.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- **4) расторжение трудового договора по инициативе Работника:**
- Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно не менее чем за один месяц. Однако в случае невыполнения Работодателем своих обязанностей процедура несколько меняется. Работник имеет право направить ему письменное уведомление об этом. Если Работодатель с течение семи дней не производит устранение нарушений, Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предварительно предупредив об этом работодателя за три рабочих дня.
- **5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон:**
- Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:
- 1. при призыве (поступлении) Работника на воинскую службу со дня предъявления работником соответствующего документа;
- 2. при вступлении в законную силу приговора суда, которым Работник либо Работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений.

1.3. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- **6) отказ Работника от продолжения трудовых отношений:**
- Отказ Работника от продолжения трудовых отношений может быть вызван различными причинами. Таковыми выступают отказ в связи с переводом в другую местность вместе с Работодателем, изменений условий труда, вследствие реорганизации Работодателя, при переводе на другую работу в связи с получением производственной травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения, не связанного с выполнением трудовой функции.
- **7) переход Работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;**
- **8) нарушение условий заключения трудового договора;**
- **9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа Работодателя.**

Заключение

- В любом случае Работодатель обязан издать акт о прекращении трудового договора, в котором указывается основание прекращения трудового договора. Копия такого акта должна быть вручена Работнику. Помимо этого Работодатель в обязательном порядке возвращает Работнику трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность Работника, наравне с иными документами, хранящимися у Работодателя.
-
- В случае, если у Вас возникли проблемы, связанные с заключением, расторжением трудового договора, либо иные вопросы, касающиеся трудовых отношений, сотрудники нашей компании будут рады проконсультировать Вас и подготовить все необходимые Вам документы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Андреева И. М. Системы управления кадрами в здравоохранении. – 2-е изд., перераб. и доп. – Киев: Здоровье, 2006. – 168 с.
- 2. Вялков А. И., Райзберг Б. А., Шиленко Ю. В. Управление и экономика здравоохранения: Учебное пособие / Под ред. А. И. Вялкова. – М.: ГЭОТАР-МЕД, 2007. – 328 с.
- 3. Загородняя Е. Е.. Современные тенденции в развитии форм и систем оплаты труда работников здравоохранения // Вестник Волгоградской Медицинской Академии. – 2005. - № 6. – с. 242 – 243.
- 4. Иорданян А. В. Методика расчета дополнительной оплаты труда медицинских работников в условиях ОМС // Экономика здравоохранения. – 2008. - № 6. – с. 40 – 43.
- 5. Кадыров Ф. Н. Важнейшие изменения в Трудовом Кодексе РФ: вопросы оплаты труда // Менеджер здравоохранения. – 2008. - № - с.
- 6. Митронин В. К. О системе материального стимулирования результатов трудовой деятельности персонала медицинской организации на основе профессионализма и конкурентоспособности // Экономика здравоохранения. – 2007. - № 7. – с. 31 – 35