

ТОНКОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

www.nsconsult.ru

ООО «Центр Абонентского Обслуживания»



**Беспалова
Виктория Владимировна**

Наши телефоны:

+7 495 663 2156

+7 495 663 2157

+7 495 940 9544

АВТОР ВЕБИНАРА

- Руководитель департамента трудового права.
- Автор курсов и краткосрочных обучающих программ по вопросам применения трудового права и оформления кадровых документов.
- Значительный опыт прохождения инспекционных проверок и представления интересов работодателя при проведении инспекционных проверок. Опыт судебной практики.



Обязательные для включения условия в трудовой договор.

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора



Обязательные для включения условия в трудовой договор.

- место работы
- трудовая функция
- дата начала работы
- условия оплаты труда
- режим рабочего времени и времени отдыха
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- характер работы
- условие об обязательном социальном страховании работника и др.



Необязательные (дополнительные) условия

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;



Трудовые договоры могут заключаться:

- 1. На неопределенный срок**
- 2. На определенный срок не более пяти лет**

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.



Трудовые договоры могут заключаться:

- 1. На неопределенный срок**
- 2. На определенный срок не более пяти лет**

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.



Трудовые договоры могут заключаться:

- 1. На неопределенный срок**
- 2. На определенный срок не более пяти лет**


Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.



Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника,
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - для выполнения сезонных работ;
 - с лицами, направляемыми на работу за границу;
 - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя
 - 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;
- 

Срочный трудовой договор


Срочный трудовой договор заключается:

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 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.




Срочный трудовой договор

Заключается по соглашению сторон:


- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства;
 - с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера;
 - с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера, если это связано с переездом к месту работы;
 - для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий;
 - с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 

Срочный трудовой договор

Заключается по соглашению сторон:

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации;
 - с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
 - с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
 - с лицами, поступающими на работу по совместительству;
 - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
- 

Испытательный срок не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
- 

Испытательный срок

Испытательный срок не устанавливается для:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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 заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.



Изменение трудового договора

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

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.



Изменение трудового договора

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

- уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца
- предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

Изменение трудового договора

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Статья 129. Основные понятия и определения (Извлечение)

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы (Извлечение)

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- С письменного согласия работника
- За дополнительную оплату
- Срок дополнительной работы, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
- Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.



Дополнительная работа

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).



Сравнительные критерии	Совмещение	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Расширение зоны обслуживания	Увеличение объема работы
Наличие должности в штатном расписании по которой на работника хотят возложить дополнительные обязанности	Обязательно должна быть (может быть вакантна, может быть сохранена за работником на время его отсутствия).	Обязательно должна быть , при этом позиция должна быть сохранена за другим работником (не вакантна).	Может не быть (если есть, то может быть вакантна, может быть сохранена за работником на время его отсутствия)	Может не быть (если есть, то может быть вакантна, может быть сохранена за работником на время его отсутствия)
Должностная позиция (работа) аналогична основной или другая.	Другая.	Может быть как аналогична (так и другая)	Другая работа, не предусмотренная основными обязанностями.	Аналогичная работа, предусмотренная трудовым договором.
Размер доплаты (с учетом объема и содержания дополнительной работы согласно ст. 151 Трудового кодекса).	Оклад по дополнительной должности (профессии) предусмотренный штатным расписанием.	Оклад по дополнительной должности (профессии) предусмотренный штатным расписанием.	Исходя из объема и содержания передаваемых должностных обязанностей.	Исходя из объема и содержания дополнительного объема работы.