

Тема 7. Трудовой договор



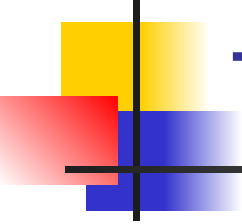
План лекции № 1

- 1. Понятие и содержание трудового договора.**
- 2. Порядок заключения трудового договора.**
- 3. Понятие, виды и условия переводов на другую работу.
/статьи 24-50 Трудового кодекса РК/**



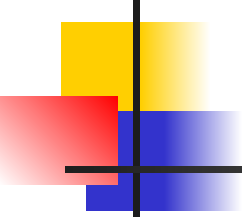
Трудовой договор

- **письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату**



Не допускается заключение трудового договора:

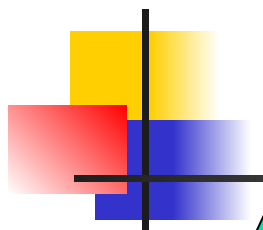
- 1) на выполнение работы, **противопоказанной лицу по состоянию здоровья** на основании медицинского заключения
- 2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, **на тяжелые работы, работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда**, а также на должности и работы, **предусматривающие полную материальную ответственность** работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя



- 3) с гражданами, **лишенными права занимать определенную должность** или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу **приговором суда**

- 4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, **до получения разрешения** местного исполнительного органа

Сроки заключения трудового договора



**1. На
неопределенный
срок**

**2. На
определенный
срок не менее
одного года**

**3. На время выполнения
определенной работы**

**4. На время
замещения
временно
отсутствующего
работника**

**5. На время выполнения сезонной
работы**



Возраст заключения трудового договора

Возраст	Условия
16 лет	Без условий
15 лет	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="351 625 1916 729">1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя<li data-bbox="351 729 1916 843">2. в случаях получения ими среднего образования в общеобразовательном учебном заведении
14 лет	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="351 843 1916 948">1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя<li data-bbox="351 948 1916 1122">2. свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения
До 14 лет	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="351 1122 1916 1226">1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя<li data-bbox="351 1226 1916 1428">2. в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:



- **1) удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста)**
- **2) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан)**
- **3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков**

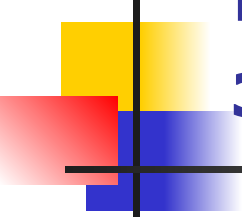
- 
- **4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж)**
 - **5) документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу)**
 - **6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с законодательством РК)**
 - **7) копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода**

Испытательный срок

***Не может превышать три месяца.
Не устанавливается для:***

1. **лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности**
2. **лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности**
3. **инвалидов.**

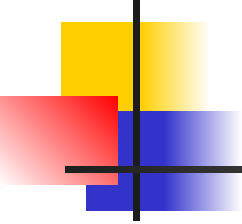
При отрицательном результате обязанность предупредить о расторжении в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока



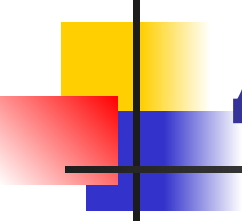
Трудовой договор признается судом недействительным в случаях его заключения:

- **1) под влиянием обмана, насилия, угрозы;**
- **2) без намерения создать фактические или юридические последствия (мнимый трудовой договор);**
- **3) с лицом, признанным недееспособным;**
- **4) с лицом, не достигшим четырнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 3) пункта 2 статьи 30 Кодекса;**
- **5) с лицом, не достигшим шестнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, попечителя, усыновителя.**

Перевод на другую работу



- это изменение в силу объективных или субъективных факторов (реконструкция производства, изменение его технологии, повышения квалификации, состояние здоровья) характера, места и условий работы, установленных ТД.



Переводом работника на другую работу считается:

1. изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации

2. поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором

3. перевод в обособленное структурное подразделение работодателя

4. перевод в другую местность вместе с работодателем

Временные переводы

Вид временного перевода	Условия (Без согласия работника)
В случае производственной необходимости	<ol style="list-style-type: none">1.срок до одного месяца в течение календарного года2.не противопоказанную по состоянию здоровья3.в той же организации4. с оплатой не ниже средней заработной платы по прежней работе.
В случае простоя	<ol style="list-style-type: none">1.с учетом его специальности2.не противопоказанную по состоянию здоровья3.срок до одного месяца в течение календарного года4.с оплатой не менее двух третей среднемесячной заработной платы по прежней работе.
По состоянию здоровья	<ol style="list-style-type: none">1.на срок, указанный в медицинском заключении2. на более легкую работу3. может быть сохранена заработная плата по прежней работе.

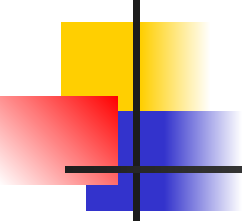
Тема 7. Трудовой договор



План лекции № 2

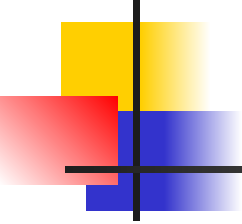
- 1. Основания прекращения и расторжения трудового договора.**
- 2. Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника.**
- 3. Расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя.**

/статьи 51-63 Трудового кодекса РК/



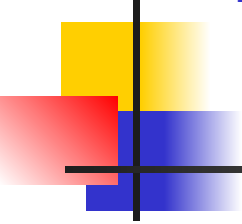
Под прекращением трудового договора

понимается освобождение от работы в качестве работника у данного работодателя по основаниям и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.



Основания прекращения трудового договора

- **1) по соглашению сторон**
- **2) истечение срока**
- **3) по инициативе работодателя**
- **4) по инициативе работника**
- **5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон**
- **6) отказ работника от продолжения трудовых отношений**

- 
- **7) переход работника на выборную работу (должности) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений**
 - **8) нарушение условий заключения трудового договора**
 - **9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.**