

# Трудовой договор -

соглашение между **работодателем и работником.**

В соответствии с этим соглашением, определяются права, обязанности и ответственность сторон, согласованных при заключении трудового договора

# Трудовой договор:

-индивидуальный акт,  
основанный на  
добровольных,  
правомерных  
действиях сторон;

- предметом  
соглашения  
является  
человеческий труд

# Содержание ТД

- В ТД указываются:
- Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- Сведения о документах работника и работодателя;
- Идентификационный номер налогоплательщика;
- Сведения о лице, подписавшего ТД
- Место и дата заключения ТД

# Обязательные условия для включения в ТД :

- Место работы;
- Трудовая функция;
- Дата начала работы;
- Условия оплаты труда;
- Режим рабочего времени;
- Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями труда;
- Условия (подвижный, разъездной и т.д.);
- Условия об обязательном социальном стр-и.

# Дополнительные условия:

- Уточнение места работы (структурное подразделение и его местонахождение);
- Об испытании;
- О неразглашении охраняемой законом тайне;
- Об обязанностях работника (обучение);
- О видах и условиях дополнительного страхования;
- О правах и обязанностях сторон и т.д.

# Работодатель обязан

- Ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором.

# Виды трудовых договоров (ст.58)

- Т.Д. с неопределенным сроком действия
- Срочный трудовой договор на срок до пяти лет.
- ТД, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок

# Вступление ТД в силу (ст.61)

- ТД вступает в силу со дня его подписания, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома работодателя

Если работник не приступил к работе в день начала работы ....то работодатель имеет право аннулировать ТД.

- В случае заболевания, б/л оплачивается со дня заключения ТД до дня его аннулирования



# Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документ об образовании;

# Форма трудового договора (ст.67)

- ТД заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.
- Получение работником экземпляра ТД должно подтверждаться подписью работника на экземпляре ТД, хранящегося у работодателя.

# Испытание при приёме на работу

- При заключении ТД может быть предусмотрено условие об испытании работника.
- Процедура адаптации работников направлена:
  - на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового работника;
  - уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в работу;
  - снижение дискомфорта первых дней работы;
  - объективную оценку уровня квалификации и потенциала работника.

# Испытание не устанавливается для:

- Лиц, избранных по конкурсу;
- Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- Выпускников начальных, средних и высших проф. образовательных учреждений и впервые поступающих на работу;
- Беременным женщинам и имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;
- Приглашенных в порядке перевода;
- Заключивших ТД на срок до двух месяцев.

# Срок испытания

- Не может превышать 3-х месяцев;
- Для руководителей организаций и их заместителей, гл. бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов ..... – шести месяцев;
- При заключении ТД на срок от 2 до 6 месяцев – не может превышать 2 недели.
- Госслужащих от 3 до 12 месяцев.

# Результат испытания

- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть ТД с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для этого.

# Изменение ТД

- Изменение условий ТД, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон ТД, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Ст.72

# Перевод на другую работу. Перемещение. Ст.72<sup>1</sup>

- Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения.
- Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение... если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.



# Временный перевод на другую работу. Ст.72<sup>2</sup>

- По соглашению сторон... работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года.
- Замещение временно отсутствующего работника – до выхода этого работника.
- До одного месяца на необусловленную ТД работу: а) в случае катастрофы;  
б) в случае простоя.

# 1.Перевод.... в соответствии с медицинским заключением. ст.73

- Если работник нуждается во временном переводе на срок **до 4 месяцев** на другую работу возможны варианты:
- 1.согласен на перевод
- 2.отказывается от перевода
- 3. работа отсутствует
- (2-3) заработная плата не начисляется.

## 2.Перевод.... в соответствии с медицинским заключением .ст.73

- Работодатель обязан перевести работника по медицинским показаниям на срок **более 4 месяцев**:
- 1.согласен на перевод
- 2.отказывается от перевода
- 3. работа отсутствует
- ТД прекращается в соответствии с п.8 ст.77 ТК РФ

## 3.Перевод.... в соответствии с медицинским заключение.ст.73

- ТД с руководителями или заместителями, гл.бухгалтерами, нуждающимися **во временном или постоянном переводе** по мед. показаниям: а) перевод на другую работу; б) прекращается; в) отстранить от работы без сохранения з/п

# 1.Изменение ...условий ТД ст.74

- По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда,... допускается изменение условий ТД по инициативе работодателя.
- Предупреждение за 2 месяца.
- При отказе предлагать все вакансии.
- При несогласии уволить п.7 ст.77

## 2.Изменение ...условий ТД ст.74

- По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда,... допускается изменение условий ТД по инициативе работодателя.
- 1. учет мнения выборного проф.органа.
- 2.ввести режим неполного раб.времени не более чем на шесть месяцев.
- 3.при отказе - увольнение по п.2 ст.81

# Прекращение по пункту 7 части первой статьи 77 ТК

- работодатель обязан представить суду доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда.
- При отсутствии таких доказательств, прекращение ТД договора не может быть признано законным.

# Совмещение профессий (должностей)

- Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). с.60-2
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объёма дополнительной работы с.151



# РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

- *Совместительство* — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях ТД в свободное от основной работы время.
- В течение одного месяца продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников.

# РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

- Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки
- Отпуск – одновременно

Основное место работы

Отпуск

Совместительство

Не отработал 6 месяцев –  
авансом

Если отпуск меньше –  
без сохранения зарплаты

## Дополнительные основания прекращения трудового договора

- трудовой договор, заключенный на неопределенный срок ... может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает не менее чем за две недели до прекращения ТД

## Смена собственника, изменение подведомственности или реорганизация

- Изменение подведомственности (подчиненности) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. Ст.75

# Каковы бы ни были причины увольнения сотрудника

- *должен покинуть организацию без чувства обиды, раздражения и мести.*
- Необходимо проанализировать истинные мотивы ухода, вероятный период устаревания сведений, представляющих тайну, предполагаемое будущее место работы. (Может предоставить конфиденциальную информацию конкурентам или криминальным структурам)

# После объявления об увольнении

- Необходимо внимательно *выслушать и проанализировать контрдоводы и аргументы сотрудника* в отношении характера работы, стиля руководства, вопросов взаимоотношений в коллективе.
- В этот момент работник наиболее критично и правдиво освещает истинное положение дел.
- Можно даже предложить ему письменно изложить свои доводы и рекомендации, в том числе и за вознаграждение. Возможно анкета

# Опыт показывает

- Больше всего подрывают лояльность персонала организации неаргументированные увольнения и практика ругать и клеймить уволенных работников.
- Причина увольнения должна быть сообщена всем официально, с предоставлением точных фактов плохой работы сотрудника или обстоятельств, связанных с политикой компании, положением дел.

# Этика увольнений подразумевает

- Не следует увольнять человека за день до праздника, в день его рождения или годовщину работы на фирме, после недавней смерти члена семьи, во время беременности и т.п.
- Не следует прибегать к услугам охраны для того, чтобы работник немедленно покинул здание компании.
- Не следует унижать человека, наносить ему обиду, злорадствовать по поводу ухода



# Прекращение трудового договора

- Соглашение сторон п.1 ст.77
- Истечение срока ТД п.2 ст.77.  
Предупреждение за 3 дня.
- Расторжение ТД по инициативе работника п.3 ст.77

# расторжение трудового договора по инициативе работника

- заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.
- может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока предупреждения
- обусловлено невозможностью продолжения работы... работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении

# Увольнение с предоставлением отпуска

- при предоставлении отпуска с последующим увольнением – до дня начала отпуска может отозвать свое заявление

# 1. Расторжение ТД по инициативе работодателя ст.81

- 1. ликвидация организации
- 2. сокращение численности или штата
- 3. несоответствие работника занимаемой должности ... вследствие недостаточной квалификации
- 4. смена собственника имущества ор-ии
- 5. неоднократное неисполнение работником...труд. обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания

## 2. Расторжение ТД по инициативе работодателя в случаях ст.81

- 6.однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
- А) прогула;
- Б) появления на работе... в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- В) разглашения охраняемой законом тайны;
- Г) совершения по месту работы хищения;
- Д) установленных комиссией по охране труда

# 3. Расторжение ТД по инициативе работодателя в случаях ст.81

- 7. совершения виновных действий... если эти действия дают основания для утраты доверия (обслуживание денежных или товарных ценностей).
- 8. совершение аморального проступка.
- 9. принятия необоснованного решения руководителем организации, его замом или гл. бухгалтером.
- 10. однократного грубого нарушения руко-ем.
- 11. предоставление подложных документов
- 13. предусмотренных ТД с руководителем

# увольнение работников, являющихся членами профсоюза

- производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

(п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК)

# Прекращение ТД по обстоя-м, не зависящим от воли сторон ст. 83

- 1. призыв на военную службу;
- 2. восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 3. неизбрание на должность;
- 4. осуждение работника;
- 5. полная потеря трудоспособности;
- 6. смерть работника;
- 7. наступление чрезвычайных обстоя-в;
- 8. дисквалификация;
- 9. лишение работника специального права;
- 10. прекращение допуска к государственной тайне;
- 11. отмена решения суда или инспекции труда.