

Трудовой договор - основа трудовых отношений

Виктория Трофимович

Юрист,

консультант по трудовому праву

г. Алматы

28 октября 2020 года

Ограничения

- Информация, содержащаяся в настоящей презентации, носит исключительно ознакомительный характер и не является юридической консультацией, на основании которой могут быть предприняты какие-либо действия
- Настоящая презентация предназначена для использования только участниками встречи и не подлежит передаче третьим лицам без письменного согласия лектора

Содержание

1. Трудовой договор

- ❖ Заключение трудового договора
- ❖ Документы для заключения трудового договора
- ❖ Условия трудового договора
- ❖ Изменение трудового договора
- ❖ Прекращение трудовых отношений

2. Согласительная комиссия

3. Вопросы

Трудовой договор

Трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом и законами РК, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату

Трудовой договор

Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя

Прием на работу

Документы, необходимые для заключения ТД

- 1) Удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста). Оралманы представляют удостоверение оралмана, выданное местными исполнительными органами;
- 2) Вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;

Прием на работу

- 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 о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с ТК и иными нормативными правовыми актами РК.

Содержание трудового договора

Трудовой договор должен содержать:

- 1) реквизиты сторон;
- 2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);
- 3) место выполнения работы;
- 4) срок трудового договора;
- 5) дату начала работы;
- 6) режим рабочего времени и времени отдыха;

Содержание трудового договора

- 7) размер и иные условия оплаты труда;
- 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях;
- 9) права и обязанности работника;
- 10) права и обязанности работодателя;
- 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
- 12) ответственность сторон;
- 13) дату заключения и порядковый номер.

Срок трудового договора

Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года (с 2 продлениями), кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), и 5) указанными ниже.
- 3) на время выполнения определенной работы;
- 4) на время замещения временно отсутствующего работника;
- 5) на время выполнения сезонной работы.

Рабочее время

Режим рабочего времени:

- 1) Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю;
- 2) Сменная работа;
- 3) Режим гибкого рабочего времени;
- 4) Сверхурочная работа;

Отдых

Время отдыха:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (межвахтовый отдых);
- 4) праздничные дни;
- 5) отпуска.

Изменения в трудовых отношениях

Переводом работника на другую работу является:

1. изменение работы работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии;
2. поручение иной 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.

Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных законами РК.

Прекращение трудовых отношении



Прекращение трудовых отношении

Основания прекращения трудового договора:

1. расторжение ТД по соглашению сторон;
2. прекращение ТД по истечении срока;
3. расторжение ТД по инициативе работодателя;
4. прекращение ТД в связи с переводом работника в другое юридическое лицо;
5. расторжение ТД по инициативе работника;

Прекращение трудовых отношении

6. прекращение ТД по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
7. прекращение ТД при отказе работника от продолжения трудовых отношений
8. расторжение ТД в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность
9. прекращение ТД вследствие нарушения условий заключения трудового договора.

Расторжение ТД по соглашению сторон

Основания:

1. Письменное уведомление одной стороны;
 - ❖ Сторона получившая уведомление, обязана в течение 3 (трех) рабочих дней в письменном виде сообщить другой стороне о принятом решении;
 - ❖ Дата расторжения определяется по согласованию между работником и работодателем.
2. Выплата компенсации работнику. Размер компенсации определяется в трудовом договоре либо соглашением сторон.

Прекращение ТД по истечении срока

1. По истечении срока трудового договора сторона должна направить письменное уведомление о расторжении договора другой стороне.
2. Если ни одна из сторон не уведомила о прекращении трудовых отношений, то он считается продленным на тот же срок, на который был заключен ранее;
3. Исключения:
 - Продление срока ТД по представлению медицинского заключения беременной женщиной и (или);
 - Работником, который имеет ребенка в возрасте до трех лет.

Расторжение ТД по инициативе работодателя

25 Оснований расторжения трудового договора (ст. 52 ТК РК), в том числе:

- ❖ ликвидация работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
- ❖ сокращение численности или штата работников;
- ❖ снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
- ❖ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- ❖ отрицательный результат работы в период испытательного срока;

Расторжение ТД по инициативе работодателя

- ❖ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;
- ❖ нахождение работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях их употребления;
- ❖ отказ от прохождения медицинского освидетельствования;
- ❖ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- ❖ нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;
- ❖ отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- ❖ совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- ❖ совершение виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- ❖ разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- ❖ повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;
- ❖ прекращение допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- ❖ представление работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;
- ❖ нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю;
- ❖ отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- ❖ неявка работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения;
- ❖ совершение работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;
- ❖ достижение работником пенсионного возраста.
- ❖ Совместители – в любой момент)))

Расторжение по инициативе работодателя

➤ Не допускается:

- в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 ТК РК
- с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери в случаях, предусмотренных подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 ТК РК
- до достижения пенсионного возраста, если осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 ТК РК, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Процедура:

1. Направить письменное уведомление не менее чем за один месяц;
2. При невыполнении условий трудового договора работодателем, работник может направить письменное уведомление. По истечении семидневного срока, если работодатель продолжает неисполнение условий договора, то работник может в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее, чем за три рабочих дня.

* Отзыв заявления до истечения срока отработки!

Прекращение ТД по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Основания:

- ❖ При отзыве местными исполнительными органами разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;
- ❖ При вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;
- ❖ В случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

Прекращение ТД по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

- ❖ В случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений;
- ❖ В случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ❖ При призыве (поступлении) работника на срочную воинскую службу, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

Прекращение ТД при отказе работника от продолжения трудовых отношений

Основания:

1. Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
2. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
3. Отказ работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством.

Расторжение ТД в связи с переходом работника на выборную работу или назначением его на должность

Основаниями являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

Изменение условий труда

- Работодатель вправе изменить условия труда работников в соответствии с положениями ст. 46 ТК , а в случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, прекратить ТД с работниками (пп. 2) п. 1 ст. 58 ТК)
- Порядок описан в ст. ст. 46 и 58 ТК (решение/акт работодателя, письменное уведомление работника (не позднее чем за 15 календарных дней), письменный отказ работника или акт об отсутствии отказа).

Прекращение ТД вследствие нарушения условий заключения трудового договора

Основания:

- ❖ заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- ❖ заключение трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- ❖ заключение трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами РК;

Прекращение ТД вследствие нарушения условий заключения трудового договора

- ❖ заключение трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
- ❖ заключение трудового договора с лицами, моложе 18 лет в случаях, указанных в пункте 2 статьи 26 ТК (тяжелые, вредные условия труда, ПМО, игорные заведения и т.п.);
- ❖ в других случаях, предусмотренных ТК, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Процедура прекращения ТД:

- Издание акта работодателя (приказ) (п.1 ст.63 ТК)
- Выплата сумм, причитающихся работнику при прекращении ТД (зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск, дополнительная компенсация) в течение 3 рабочих дней с даты прекращения ТД (п. 2 ст. 96, п 4. ст. 113 ТК)
- Вручение копии акта работнику или направление письмом с уведомлением в течение 3 рабочих дней с даты издания (п.3 ст. 61 ТК)
- Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность работника – в день прекращения ТД (п.1. ст. 62 ТК)

Индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Согласительной комиссией, и только после ее решения сторона спора вправе обратиться в суд.

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в юридическом лице, филиале, представительстве.

Представители работников и работодатель в письменном соглашении (либо в коллективном договоре) устанавливают:

- ❖ количественный состав;
- ❖ срок полномочий;
- ❖ порядок работы;
- ❖ порядок принятия решений и
- ❖ вопросы о привлечении посредника в согласительную комиссию.

Индивидуальные трудовые споры

- ❖ Согласительная комиссия обязана зарегистрировать письменное обращение стороны по трудовому спору в день подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя.
- ❖ Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение 15 (пятнадцати) рабочих дней со дня регистрации заявления.
- ❖ Копия решения выдается сторонам в 3 (трехдневный) срок со дня его принятия.

Индивидуальные трудовые споры

- ❖ Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.
- ❖ Решение согласительной комиссии о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению.
- ❖ В случае отказа от исполнения решения, либо по неурегулированным вопросам согласительной комиссии сторона спора вправе обратиться в суд.

Вопросы



Благодарю
за внимание!