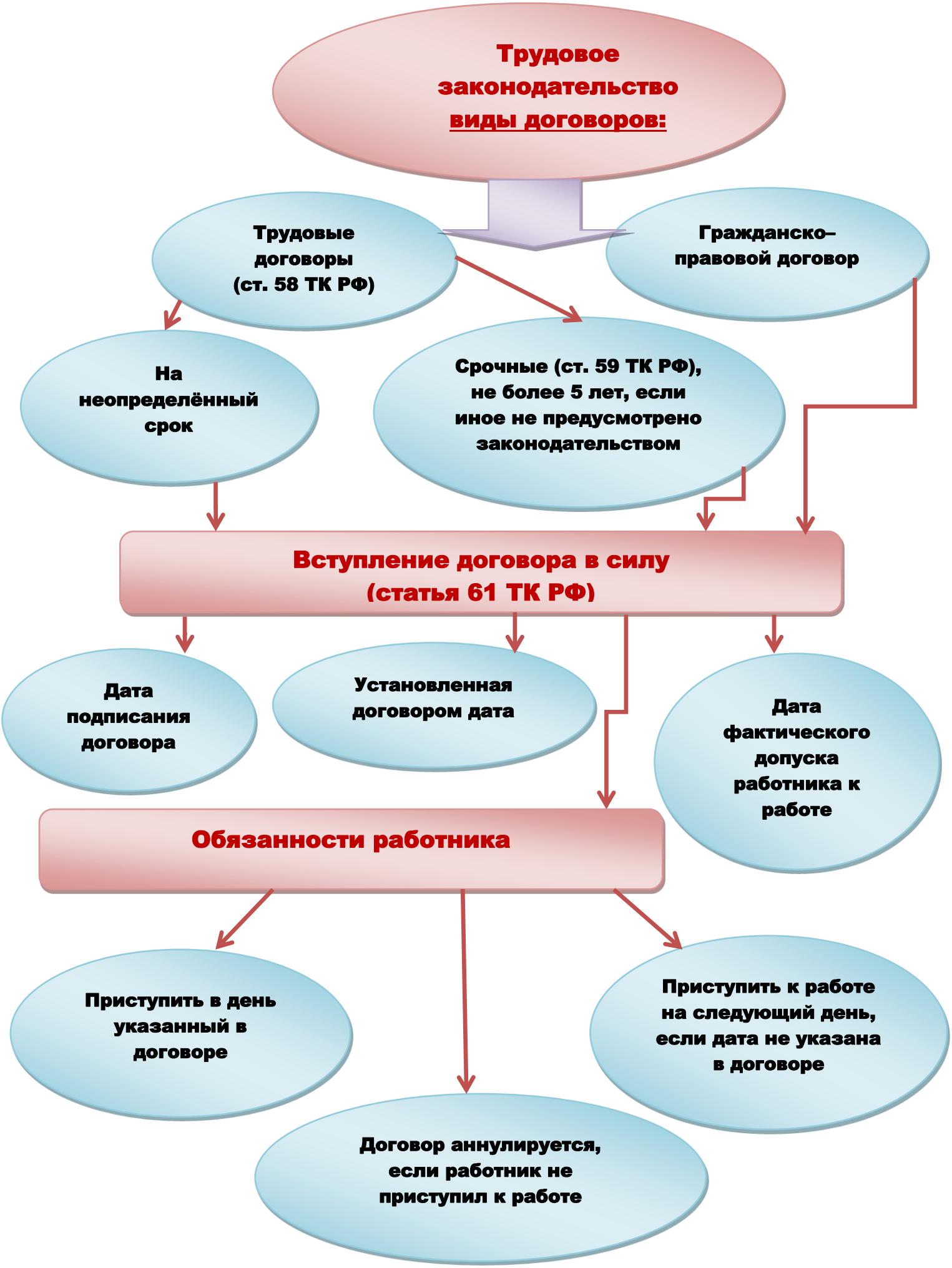
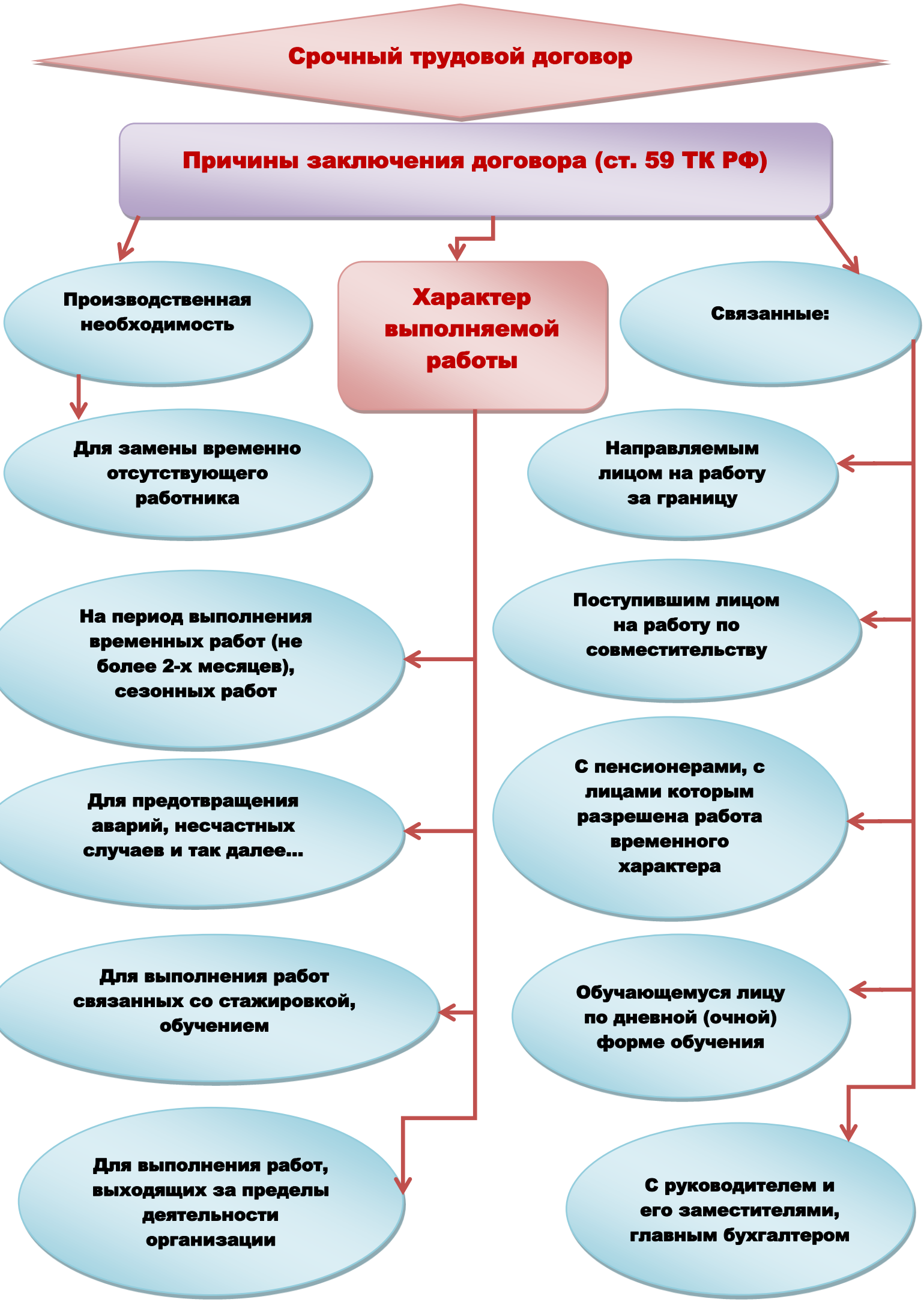
Путеводитель по трудовому законодательству




Срочный трудовой договор
Причины заключения договора (ст. 59 ТК РФ)
Производственная необходимость
Характер выполняемой работы
Связанные:
Для замены временно отсутствующего работника
Направляемым лицом на работу за границу
На период выполнения временных работ (не более 2-х месяцев), сезонных работ
Поступившим лицом на работу по совместительству
Для предотвращения аварий, несчастных случаев и так далее...
С пенсионерами, с лицами которым разрешена работа временного характера
Для выполнения работ связанных со стажировкой, обучением
Обучающемуся лицу по дневной (очной) форме обучения
Для выполнения работ, выходящих за пределы деятельности организации
С руководителем и его заместителями, главным бухгалтером

Различия между договорами:

№ п/п	Признак отличия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1	Приём на работу	В соответствии с утвержденным штатным расписанием	На выполнение определенного конкретного задания (работы)
2	Оформление при приёме на работу	Трудовой договор, приказ о зачислении на работу	Гражданско-правовой договор
3	Трудовые книжки	Оформляется соответствующая запись в трудовой книжке, с 2020 г. (по заявлению) трудовая книжка оформляется на работника в электронном варианте	Не оформляется
4	Заработная плата	Выплачивается 2 раза в месяц регулярно в установленные коллективным договором сроки	По результатам выполнения работы в соответствии с договором
5	Дисциплина труда	Выполняются в Соответствии с утвержденными «Правилами внутреннего трудового распорядка» для каждой организации	Вопрос решает сам работник
6	Условия выполнения труда	Отвечает работодатель	Отвечает сам работник
7	Риск условий труда	Отвечает работодатель	Отвечает сам работник
8	Льготы за условия труда, предусмотренные законодательством	Распространяются	Не распространяются
9	Отпуск	Предоставляется	Не предоставляется
10	Выходное пособие	Выплачивается	Не выплачивается
11	Пособие по временной нетрудоспособности (больничные листы)	Выплачивается	Не выплачивается
12	Страхование работников от несчастных случаев, профзаболеваний	Взнос оплачивает работодатель	Вносится работодателем, если это предусмотрено договором

Испытание при приёме на работу не назначается:

Испытания проводятся с целью определения соответствия работника поручаемой работе

Испытательный срок не назначается

- Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет
- Работникам до 18 лет
- Выпускникам образовательных учреждений
- Лицам, заключившим договор на срок до 2-х месяцев
- Лицам, принятым на работу на конкурсной основе
- Лицам, принятым на работу, на выборную должность
- Лицам, принятым на работу в порядке перевода

Испытание при приёме на работу:

Испытательный срок назначается:

- Не более 6 (шести) месяцев
  - Для руководителей, в том числе руководителей филиалов, их заместителей, главных бухгалтеров, их заместителей
- Не более 3 (трёх) месяцев
  - Для всех остальных категорий работников
- Не более 2 (двух) недель
  - При заключении трудового договора на срок от 2 (двух) до 6 (месяцев)

Результаты испытания:

- Неудовлетворительные (до окончания указанной даты испытательного срока)
  - Для работодателя
    - За 3 (три) дня до расторжения договора письменно предупредить работника, указать причину
  - Выходное пособие не выплачивается
- Для работника
  - За 3 (три) дня до расторжения договора письменно предупредить работодателя
- Положительные
  - После истечения срока договора работник продолжает работу, договор продлевается на неопределённый срок

Расторжение трудового договора:

По инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

- Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации
- Ликвидация организации или сокращение штатов
- Нарушение работником требований охраны труда
- Предоставление работником подложных документов при заключении договора
- Прогул, появление в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, хищение по месту работы, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей

По инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)

- Работник обязан предупредить работодателя письменно за 2 (две) недели
- Может отозвать своё заявление, если на его место не приглашён другой работник
- Договор расторгается по письменному заявлению работника после отработки 2 (двух) недель

Расторжение трудового договора по независящим причинам:

- Избрание на должность
- Смерть работника
- Признание работника нетрудоспособным
- Осуждение работника
- Восстановление работника ранее выполнявшего данную работу
- Чрезвычайные обстоятельства
- Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность выполнения трудовых обязанностей
- Призыв в действующую армию
- Истечение срока действия (приостановление), на срок более 2 (двух) месяцев, лишение специального права (лицензия, право вождения автотранспортом и другое...) Если это влечёт невыполнение работником прав трудовых обязательств

Перевод работника на другую работу в связи с производственной

Для предотвращения несчастных случаев

Для предотвращения временной остановки производства (простоя)

Для предотвращения гибели (порчи) имущества

Для замещения временно отсутствующего работника

Для предотвращения аварий, стихийных бедствий, катастроф

Для устранения аварий, катастроф, бедствий

По письменному соглашению сторон

Допускается без согласия работника на срок до 1 (одного) месяца для выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, в той же организации, если это не противопоказано по состоянию здоровья

До выхода работника на работу

Перевод на более низкую квалификацию допускается с письменного согласия работника

Оплата труда работника проводится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней должности