

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ВИДЫ ДОГОВОРОВ:

Трудовые договора
(ст.58 ТК РФ)

Гражданско-правовой
договор

На неопределенный срок

Срочные (ст.59 ТК РФ), не более
5 лет, если иное не
предусмотрено
законодательством

Вступление договора в силу
(ст. 61 ТК РФ)

Дата подписания
договора

Установленная
договором дата

Дата фактического
допуска работника к
работе

Обязанности работника

Приступить в день
указанный в договоре

Приступить на следующий
день, если дата не указана в
договоре

Договор аннулируется, если
работник не приступил к работе

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Причины заключения договора
(ст.59 ТК РФ)

Производственная
необходимость

Для замены временно
отсутствующего
работника

На период выполнения
временных работ (не более
2-х мес.), сезонных работ

Для предотвращения
аварий, несчастных
случаев и т.д.

Для выполнения работ
связанных со
стажировкой, обучением

Для выполнения работ,
выходящих за пределы
деятельности организации

Характер
выполняемой
работы

Направляемым лицом
на работу за границу

Поступившим лицом на
работу по
совместительству

С пенсионерами, с
лицами которым
разрешена работа
временного характера

Обучающемуся лицу по
дневной (очной) форме
обучения

С руководителем и его
заместителями,
главным бухгалтерам

Связанные:

РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ДОГОВОРАМИ:

№ п/п	Отличительный признак	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1	Прием на работу	В соответствии с утвержденным штатным расписанием	На выполнение определенного конкретного задания (работы)
2	Оформление при приеме на работу	Трудовой договор, приказ о зачислении на работу	Гражданско-правовой договор
3	Трудовые книжки	Оформляется соответствующая запись в трудовой книжке	Не оформляется
4	Заработная плата	Выплачивается 2 раза в месяц регулярно	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 ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НЕ НАЗНАЧАЕТСЯ:

Испытания проводятся с целью проверки соответствия работника поручаемой работе

Испытательный срок не назначается

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет

Выпускникам образовательных учреждений

Принятым на работу лицам на конкурсной основе

Принятым на работу лицам в порядке перевода

Работникам до 18 лет

Лицам, заключившим договор на срок до 2-х месяцев

Лицам, принятым на работу, на выборную должность

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ:

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК
НАЗНАЧАЕТСЯ:

НЕ БОЛЕЕ 6
(ШЕСТИ)
МЕСЯЦЕВ

НЕ БОЛЕЕ 3
(ТРЕХ)
МЕСЯЦЕВ

НЕ БОЛЕЕ 2
(ДВУХ) НЕДЕЛЬ

ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
В ТОМ ЧИСЛЕ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ФИЛИАЛОВ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
ГЛАВНЫХ
БУХГАЛТЕРОВ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

ДЛЯ ВСЕХ
ОСТАЛЬНЫХ
КАТЕГОРИЙ
РАБОТНИКОВ

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА НА СРОК ОТ
2 (ДВУХ) ДО 6 (ШЕСТИ)
МЕСЯЦЕВ

РЕЗУЛЬТАТЫ ИСПЫТАНИЯ:

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЕ
(ДО ОКОНЧАНИЯ
УКАЗАННОЙ ДАТЫ
ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА)

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ

ДЛЯ
РАБОТОДАТЕЛЯ

ВЫХОДНОЕ
ПОСОБИЕ НЕ
ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ

ДЛЯ
РАБОТНИКА

ПОСЛЕ ИСТЕЧЕНИЯ
СРОКА ДОГОВОРА
РАБОТНИК
ПРОДОЛЖАЕТ
РАБОТУ, ДОГОВОР
ПРОДЛЕВАЕТСЯ НА
НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ

ЗА 3 (ТРИ) ДНЯ ДО
РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА
ПИСЬМЕННО
ПРЕДУПРЕДИТЬ
РАБОТНИКА, УКАЗАТЬ
ПРИЧИНУ

ЗА 3 (ТРИ) ДНЯ ДО
РАСТОРЖЕНИЯ
ДОГОВОРА
ПИСЬМЕННО
ПРЕДУПРЕДИТЬ
РАБОТОДАТЕЛЯ

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

По инициативе
работодателя
(ст.81 ТК РФ)

По инициативе
работника
(ст.80 ТК РФ)

Ликвидация
организации или
сокращение штатов

Несоответствие
занимаемой должности или
выполняемой работе,
вследствие недостаточной
квалификации,
подтвержденной
результатами аттестации

Нарушение работником
требований охраны труда

Представление
работником подложных
документов при
заключении договора

Прогул, появление в
состоянии опьянения,
хищение по месту
работы, неоднократное
неисполнение трудовых
обязанностей.

Работник обязан
предупредить
работодателя
письменно за 2
(две) недели

Может отозвать
свое заявление,
если на его место
не приглашен
другой работник

Договор
расторгается по
письменному
заявлению
работника после
отработки 2(двух)
недель.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО НЕЗАВИСЯЩИМ ПРИЧИНАМ:



ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ В СВЯЗИ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НЕОБХОДИМОСТЬЮ

ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ВРЕМЕННОЙ ОСТАНОВКИ ПРОИЗВОДСТВА (ПРОСТОЯ)

ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ГИБЕЛИ(ПОРЧИ) ИМУЩЕСТВА

ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА

ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ АВАРИЙ, СТИХИЙНОГО БЕДСТВИЯ

ДЛЯ УСТРАНЕНИЯ АВАРИИ, КАТАСТРОФЫ, БЕДСТВИЯ

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 ВЫПОЛНЯЕТСЯ ПО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ, НО НЕ НИЖЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПО ПРЕЖНЕЙ