

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и условия определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Трудовой договор с работником (на которого возложены функции кадрового административного обслуживания) включает условие о неразглашении персональных данных работника.

В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников (приложение № 1).

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться исключительно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, или иными федеральными законами.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и

ыми нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового
зава;

временных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию
образовательные учреждения начального, среднего и высшего
профессионального образования и впервые поступающих на работу по
полученной специальности в течение одного года со дня окончания
образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя
по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Всего, испытание при приеме на работу не устанавливается для:
многодетных матерей (отцов);

бывших работников организации, уволенных по сокращению численности
или штата в течение двух лет после увольнения и др.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные
ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и
пенсии и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон
в письменной форме.

Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен
уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца
(ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,
работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в
образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и
состоянию здоровья.

Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником
предоставить ему под роспись с Уставом образовательного учреждения, правилами
внутреннего трудового распорядка, КД и иными локальными нормативными
актами, действующими в образовательном учреждении.

2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий
работника, установленные трудовым законодательством, отраслевыми
коллективными соглашениями, настоящим КД являются недействительными и не могут
меняться.

3. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не
условленной трудовым договором.

4. С письменного согласия работника при условии установления
дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без
изменения трудового договора (ст. 60.2 ТК РФ).