

JOGILĖ AUDENYTĖ



Суттєва інформація в трудових договорах Фактори, які мають бути в трудовому договорі





Необхідні умови найму

У кожному трудовому договорі мають бути
обумовлені функції роботи, винагорода і місце

роботи (ст. 34 *ДК*)

1. трудова функція

Трудова функція може бути визначена як виконання будь-якої дії, послуги або діяльності, включно з роботою за певною професією, спеціальністю або кваліфікацією. Трудова функція має бути визначена в трудовому договорі, посадовій інструкції або описі роботи/діяльності. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний протягом 5 робочих днів з дня звернення працівника до роботодавця в письмовій формі надати інформацію щодо змісту та обсягу обумовленої трудової функції (норми праці) або щодо вимог, які пред'являються до трудової функції.

2. Робоче місце

Роботодавець і працівник повинні домовитися про робоче місце, на якому працівник виконуватиме свою трудову функцію. Місце виконання трудової функції може не збігатися з місцем роботи. Якщо у працівника немає основного місця роботи або місце роботи не є постійним, місцем роботи працівника вважається місце роботи, з якого працівник отримує вказівки.



3. оплата праці

У трудовому договорі сторони визначають розмір місячної (місячна зарплата) або погодинної (погодинна оплата) заробітної плати, яка не може бути нижчою за затверджений Урядом Литовської Республіки мінімальний розмір місячної (ММЗ) або мінімальної погодинної (МП) зарплати. Сторони трудового договору можуть також домовитися про премії, надбавки, бонуси або інші додаткові винагороди в рамках різних систем оплати праці.

ДОДАТКОВІ УМОВИ НАЙМУ

1. випробувальний строк - випробувальний строк

Строк випробування - це погоджений сторонами під час укладення трудового договору період часу, протягом якого роботодавець може переконатися, що працівник підходить для виконання обумовленої роботи, а працівник - що робота та її умови йому підходять. Випробувальний строк не може перевищувати 3 місяців, не враховуючи періодів відсутності через хворобу, відпустку або з інших важливих причин. Випробувальний строк не може бути продовжено за згодою сторін трудового договору (ст. 36 ДК).

2. Додаткова робота

Сторони трудового договору можуть домовитися шляхом укладення додаткової угоди, яка стає частиною трудового договору, про виконання додаткової трудової функції, не обумовленої раніше в трудовому договорі. Така діяльність може здійснюватися у вільний від основної роботи час (угода про суміщення функцій), або одночасно з основною роботою (угода про суміщення функцій), або шляхом узгодження проектної роботи (угода про проектну роботу). Сторони трудового договору також мають право домовитися про взаємозамінність основної та додаткової трудової функції, як на обмежений строк, так і безстроково.

Угода про додаткову роботу не повинна порушувати вимоги ТК або інших норм трудового законодавства щодо максимальної тривалості робочого часу та мінімальної тривалості відпочинку. В угоді про додаткову роботу має бути зазначено час виконання додаткової трудової функції, обсяг додаткової трудової функції за тривалістю робочого часу, розмір оплати або премії за додаткову роботу та інші питання (ст. 35 ТК).



ДОДАТКОВІ УМОВИ НАЙМУ

3. Угода про неконкуренцію

Сторони трудового договору можуть домовитися про те, що працівник протягом певного періоду часу не виконуватиме певну трудову діяльність за трудовим договором з іншим роботодавцем, а також не займатиметься самостійною комерційною або виробничою діяльністю, пов'язаною з його посадовими обов'язками, якщо ця діяльність становить пряму конкуренцію діяльності роботодавця. Ця угода може бути укладена протягом строку дії трудового договору та/або після його закінчення. У разі розірвання трудового договору ця угода діє протягом максимум 2 років після закінчення трудового договору.

Угоду про неконкуренцію може бути укладено тільки з працівниками, які володіють спеціальними знаннями або навичками, що можуть бути застосовані на підприємстві, в установі або організації, що конкурують з роботодавцем, або в рамках незалежної діяльності на шкоду роботодавцю.

В угоді про неконкуренцію мають бути визначені:

- 1) Заборонені види трудової або професійної діяльності працівника;
- 2) Розмір компенсації працівникові за неконкуренцію;
- 3) Область неконкуренції;
- 4) строк дії угоди про неконкуренцію.

У період дії угоди про неконкуренцію з роботодавцем працівникові має виплачуватися компенсація в розмірі не менше 40 % від середньої заробітної плати працівника.



4. Угода про захист конфіденційної інформації

Сторони трудового договору можуть домовитися про те, що працівник у період виконання трудового договору та після його припинення не використовуватиме в особистих або комерційних цілях і не розголошуватиме іншим особам певну інформацію, отриману від роботодавця або у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, яку сторони трудового договору позначають як конфіденційну у своїй угоді про захист конфіденційної інформації.

