



Закон на вашей стороне

Индия – Китай – Россия – Казахстан – Узбекистан – Италия

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА КИТАЯ

Должен ли трудовой договор заключаться в письменной форме?

В соответствии с Законом о Труде Китайской Народной Республики трудовой договор заключается в письменной форме, за исключением трудовых договоров на условиях неполного рабочего дня. Письменный трудовой договор должен содержать следующие положения:

- 1.Срок трудового договора.
- 2.Рабочее задание.
- 3.Охрана труда и условия труда.
- 4.Оплата труда.
- 5.Трудовая дисциплина.
- 6.Условия прекращения трудового договора.
- 7.Ответственность за нарушение трудового договора.

Какие есть основания для расторжения трудового договора?

Трудовой закон КНР предусматривает определенные основания для расторжения трудового договора. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем или работником в одностороннем порядке или по соглашению сторон. Работодатель должен уведомить работника в письменной форме за 30 дней до увольнения. Обратите внимание, что работник может расторгнуть трудовой договор без уведомления работодателя по любому из оснований, перечисленных в Законе о трудовом договоре Китайской Народной Республики, в том числе в случаях, когда работодатель принуждает работника к выполнению опасных заданий, которые угрожают его или ее личной безопасности или противоречат законам Китайской Народной Республики.

Какой стандартный испытательный срок в Китае?

В соответствии с Законом о трудовом договоре и Законом о Труде КНР для работника может быть установлен испытательный срок.

Стоит отметить, что если срок трудового договора составляет менее одного года, испытательный срок не может превышать один месяц. Если трудовой договор заключается на срок более одного года, но менее трех лет, испытательный срок не может превышать двух месяцев. Кроме того, если трудовой договор заключается на срок от трех лет и более, испытательный срок не может превышать шести месяцев.

Может ли сотрудник получать зарплату во время испытательного срока?

Работники, работающие на испытательном сроке, имеют право на заработную плату. В соответствии с Законом о трудовом договоре Китайской Народной Республики, оплата испытательного срока не может быть менее 80 процентов от заработной платы, согласованной в трудовом договоре, и не может быть ниже минимальной ставки заработной платы, установленной местным бюро труда в регионе где находится компания.

Какая продолжительность рабочего времени предусмотрена трудовым законодательством?

Согласно Закону о Труде Китайской Народной Республики рабочее время не может превышать восьми часов в день и сорока четырех часов в неделю. Работодатель имеет право на продление рабочего времени, если это необходимо в связи с производственной или предпринимательской деятельностью, после консультации с профсоюзом и работниками, но продление рабочего времени в соответствии с Законом о труде Китайской Народной Республики не должно быть больше трех часов в день при условии, что работодатель гарантирует, что такое продление не причинит вреда здоровью работника. Обратите внимание, что общее продление рабочего времени в течение одного месяца не должно превышать тридцати шести часов.

Оплачивается ли сверхурочная работа дополнительно?

Обращаем ваше внимание, что привлечение к сверхурочной работе подлежит дополнительной оплате. Для предоставления доказательств рекомендуется, чтобы сотрудник вел строгий учет любой сверхурочной работы. Ставка оплаты за сверхурочную работу в соответствии с Законом о труде Китайской Народной Республики составляет:

1. Не менее 150 процентов обычной почасовой оплаты за любое время, превышающее 8 часов в обычный рабочий день.
2. Не менее 200 процентов обычной почасовой оплаты труда, если работа организована в выходные дни и не могут быть организованы отгулы.
3. Не менее 300 процентов обычной почасовой оплаты труда, если работа осуществляется в праздничные дни.

Какие обязательные социальные выплаты работодатель предоставляет работнику?

В соответствии с Законом о Труде КНР работодатель обязан предоставлять работнику пособия по социальному обеспечению в следующих случаях:

1. Пенсионные выплаты.
2. Травма, заболевание или инвалидность во время работы или профессиональное заболевание.
3. Прекращение трудового договора в связи с ликвидацией или приостановлением деятельности работодателя.
4. Рождение ребенка.
5. Смерть работника.

В каких случаях работник имеет право на компенсацию?

Работодатель обязан предоставить работнику компенсацию в случаях расторжения трудового договора, вызванного ликвидацией или приостановлением деятельности работодателя; сокращением штата; либо по инициативе работника вследствие невыполнения работодателем условий трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных законодательством Китайской Народной Республики и трудовым договором. Обратите внимание, что размер компенсации определяется в соответствии с размером заработной платы и стажа работы.