



**Первый  
Московский Государственный  
Медицинский Университет**  
*имени И.М. Сеченова*

# **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

# ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА



- организация труда и управление трудом
- трудоустройство у работодателя
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно у работодателя
- социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений
- участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях
- материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда
- надзор и контроль (в том числе профсоюзный) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)
- разрешение трудовых споров
- обязательное социальное страхование



*Метод трудового права представляет собой специфический комплекс следующих шести способов правового регулирования труда:*

- **1-й способ.** Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда
- **2-й способ.** Особенностью метода трудового права является сочетание в нем единства и дифференциации правового регулирования
- **3-й способ.** Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации
- **4-й способ.** Проявляется в характере установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений
- **5-й способ.** Договорный характер труда
- **6-й способ.** Особенности защиты трудовых прав работников



*Источники трудового права представляют собой четыре группы нормативных правовых актов:*

- Конституция РФ и ФКЗ
- Трудовое законодательство (ТК РФ и Федеральные законы)
- Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления)
- Коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

# ВИДЫ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА



- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);
- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);
- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

# ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



## *Правовое значение трудового договора*

- трудовой договор - юридический акт, необходимый для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования
- трудовой договор - институт трудового права, объединяющий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении
- трудовой договор - документ, в котором закреплены права и обязанности сторон и другие условия соглашения

# ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

## **работодатель обязуется**

- ✓ предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- ✓ обеспечить условия труда,
- ✓ своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

## **работник обязуется**

- ✓ лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

# ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



**Содержание трудового договора** составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Условия, которые должны быть отражены в договоре делятся на **обязательные и дополнительные (факультативные)**.

- ❑ **Обязательные условия трудового договора** (условия, установленные законодательством. С момента заключения договора эти условия обязательны для выполнения. Стороны не вправе изменять их своим соглашением, если иное прямо не предусмотрено законом.
- ❑ **Дополнительные (факультативные) условия трудового договора:** условия, которые оговариваются сторонами трудового договора и определяются их соглашением. Они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными законодательством условиями.



# ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



- **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения
- **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)
- **дата начала работы**, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора
- **условия оплаты труда** (в том должностной оклад работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)

# ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



- **режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);**
- **компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях**
- **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)**
- **условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами**
- **другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

# ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ



1. НА НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК
2. СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР - НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК НЕ БОЛЕЕ ПЯТИ ЛЕТ, ЕСЛИ ИНОЙ СРОК НЕ УСТАНОВЛЕН ТК РФ И ИНЫМИ ФЗ.

## *Обязательные условия:*

- 1) если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок
- 2) в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок
- 3) трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок
- 4) запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок

# СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ

**когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения**



- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона)
- с лицами, направляемыми на работу за границу
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки

# СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ

**когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения**



- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

# СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ

по соглашению сторон



- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает **35** человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - **20** человек)
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ Статья 59 ч.2**

# СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ

по соглашению сторон



- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов
- с лицами, поступающими на работу по совместительству
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными ФЗ.





# ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

# ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ



- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один 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
- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора
- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения)

## ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ



- При заключении трудового договора работник должен под роспись ознакомиться с действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и ее последствиям, коллективным договором.
- Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, когда работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя или его представителя.
- При таких обстоятельствах, т.е. фактическом допуске работника к работе, работодатель должен оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

# ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ



- Условие об установлении испытательного срока должно содержаться в трудовом договоре и в последующем приказе (распоряжении) о приеме на работу;
- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания;
- Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом;
- В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе;
- В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде, положения коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, поскольку период испытания включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж для получения отпусков



## ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

**не устанавливается для  
отдельных категорий работников**

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

# ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

## результат испытания



- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.



# **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ**

## ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ)
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК)
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК)
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК )



## ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК)
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ( ст. 72.1 ТК РФ)
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ)
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (например, с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной (ст. 288 ТК)).



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

## по инициативе работника

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
- По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

## по инициативе работника

- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.
- По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
- Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

по инициативе работодателя

- 1) ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем
- 2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
- 4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
- 5) неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

по инициативе работодателя

- 7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7.1) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных законодательством, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

по инициативе работодателя

- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.



## УВОЛЬНЕНИЕ

**в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание**

**Применение этого основания расторжения трудового договора возможно при соблюдении следующих условий:**

- совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, действительно имело место, причем это нарушение является дисциплинарным проступком, а не действием, не имеющим отношения к трудовым обязанностям работника (например, нельзя уволить работника по данному основанию за неправильное поведение в быту);

причина неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей - виновные действия работника.

**Неоднократность** означает, что работником уже было совершено хотя бы одно дисциплинарное правонарушение, за которое к нему в установленном ТК РФ порядке было применено дисциплинарное взыскание и которое на момент увольнения не снято и не погашено.



## УВОЛЬНЕНИЕ

за однократное грубое нарушение  
трудовых обязанностей

**Прогул** - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

**Появление работника на работе** (на своем рабочем месте либо на территории предприятия-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен был работать) **в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**

**Разглашение охраняемой законом тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника





## УВОЛЬНЕНИЕ

**за однократное грубое нарушение  
трудовых обязанностей**

**Совершение по месту работы хищения** (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором или постановлением суда или постановлением органа, уполномоченного на рассмотрение дел об административных правонарушениях

**Увольнение за нарушение работником требований охраны труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий



# ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

## общий порядок оформления

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.



**Первый  
Московский Государственный  
Медицинский Университет**  
*имени И.М. Сеченова*

# **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

## ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ



**Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является:**

**дисциплинарный проступок** - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

**За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:**

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям



## ПОРЯДОК И СРОКИ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

- ✓ До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт
- ✓ Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания
- ✓ Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.



## ПОРЯДОК И СРОКИ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

- ✓ За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- ✓ Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- ✓ Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- ✓ Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

# СНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ



- ✓ Дисциплинарное взыскание действует в течение года со дня его наложения
- ✓ В течение срока действия дисциплинарного взыскания могут применяться любые виды поощрения работника за труд
- ✓ Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- ✓ Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.



**Первый  
Московский Государственный  
Медицинский Университет**  
*имени И.М. Сеченова*

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**