**Департамент здравоохранения Брянской области**

**ГАПОУ «Брянский базовый медицинский колледж»**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

 **для преподавателя**

**Специальность:** 33.02.01 Фармация

**«ОП.12 Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

**Тема:** Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор.

**Курс:** 3

**Уровень подготовки:** базовая

**Вид занятия:** практическое

**Количество времени:** 90 мин.

**Брянск, 2024**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрена**МК по специальности 33.02.01 ФармацияПротокол № от « » 2024 г.Председатель Алексеева С.Н. /\_\_\_\_\_\_/**Рекомендована**методическим советом«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2024 г.Протокол №\_\_\_\_  | **Утверждаю**Зам. директора по учебной работеГАПОУ «Брянскийбазовый медицинский колледж»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.А. Захарова«\_\_\_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г. |

Методическая разработка практического занятия для преподавателя «ОП.12 Правовое обеспечение профессиональной деятельности» тема «Правовое регулирование занятости населения в РФ. Трудовые отношения. Трудовой договор» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по специальности среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) 33.02.01. Фармация, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 13 июля 2021 г. № 449.

**Автор:** Жаркова Н.В., преподаватель ГАПОУ «Брянский базовый медицинский колледж».

**Рецензент:**

1. Богданова Е.В., методист ГАПОУ «Брянский базовый медицинский колледж».

**Цели занятия:**

**Образовательная:**

Приобретение обучающимися практических навыков работы с законодательством о занятости населения в РФ и трудовым законодательством.

 Формирование у обучающихся профессиональных компетенций по виду деятельности «Оптовая и розничная торговля лекарственными средствами и отпуск лекарственных препаратов для медицинского и ветеринарного применения». Фармацевт в соответствии с видом деятельности «Оптовая и розничная торговля лекарственными средствами и отпуск лекарственных препаратов для медицинского и ветеринарного применения» должен обладать профессиональными компетенциями ПК 1.1., 1.11.

|  |  |
| --- | --- |
| Формирование ПК 1.1. Организовывать подготовку помещений фармацевтической организации для осуществления фармацевтической деятельности | через *применение теоретических знаний* о трудовом законодательстве и ***выработку умений***готовить рабочее место для осуществления профессиональной деятельности, применять положения законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих нормы труда |
| Формирование ПК 1.11.Соблюдать правила санитарно-гигиенического режима, охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности, порядок действия при чрезвычайных ситуациях | через *применение теоретических знаний* о правилах санитарно-гигиенического режима, охраны труда, соблюдении техники безопасности, противопожарной безопасности в кабинетах колледжа и ***выработку умений*** соблюдения норм санитарно-гигиенического режима, охраны труда. |

**Студент должен уметь:**

- применять нормы законодательства о занятости населения в РФ;

- применять нормы трудового законодательства в профессиональной деятельности;

- соблюдать правила санитарно–гигиенического режима, охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности при реализации товаров аптечного ассортимента в аптечной организации

**Студент должен знать:**

- понятие занятости населения;

- структуры, осуществляющие контроль и надзор в сфере занятости населения;

- государственные гарантии занятым и безработным гражданам;

- государственные и региональные программы в сфере обеспечения занятости населения;

- права и обязанности работника и работодателя;

- основания возникновения трудовых отношений;

- понятие трудового договора, содержание и срок трудового договора;

- документы, предъявляемые при его заключении трудового договора;

- основания установления испытание при приеме на работу;

- основания изменения трудового договора;

- основания отстранения от работы;

- основания прекращения трудового договора;

-основания расторжение трудового договора по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

- требования санитарно-гигиенического режима, охраны труда, меры пожарной безопасности, порядок действий при чрезвычайных ситуациях;

**Воспитательная:** воспитывать ответственное отношение у обучающихся к выполнению трудовых функций фармацевта

**Развивающая:** в соответствии с требованиями к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности 33.02.01 Фармация развивать на практическом занятии по теме «Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор» у обучающихся общие компетенции:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Развитие ОК 01.  | Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам | **через демонстрацию** **обучающимся** в ходе практического занятия высокого уровня применения *теоретических знаний о* роли государственного регулирования в обеспечении занятости населения, демонстрацию обучающимся хорошего уровня сформированности умений использовать необходимые нормативно-правовые документы по трудовому законодательству |
| Развитие ОК 02. | Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности | **через** *демонстрацию обучающимся хорошего уровня сформированности умений* анализировать правовые нормы и применять их для эффективного решения профессиональных задач; анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения |
| Развитие ОК 03. | Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие | **через демонстрацию** **обучающимся** *хорошего уровня сформированности умений* использования правовых норм трудового права в профессиональной деятельности  |
| Развитие ОК 04. | Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами | **через демонстрацию** **обучающимся** в ходе практического занятия высокого уровня усвоения и *применения теоретических знаний* о методах и способах работы в команде, общения с коллегами и руководством, *демонстрацию* **обучающимся** *хорошего уровня сформированности умений* ориентироваться в различных ситуациях профессиональной деятельности |
| Развитие ОК 09. | Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности | **через демонстрацию** **обучающимся** в ходе практического занятия хорошего уровня усвоения и применения теоретических знаний о современных средствах и устройствах информатизации; порядке их применения и программного обеспечения в профессиональной деятельности, демонстрацию обучающимся хорошего уровня сформированности умений применения средств информационных технологий для решения профессиональных задач; использования современного программного обеспечения |

**Место проведения:** аудитория ГАПОУ «Брянский базовый медицинский колледж».

 **Время проведения:** 90 минут.

**Оснащение:**

- мультимедицная установка;

- проектор;

- ноутбуки.

**Внутридисциплинарные связи:**

Тема 1.2 Государственное регулирование фармацевтической деятельности. Лицензирование.

Тема 1.8.

Охрана труда. Материальная и дисциплинарная ответственность работника.

Междисциплинарные связи:

1. «ПМ 01. Оптовая и розничная торговля лекарственными средствами
и отпуск лекарственных препаратов для медицинского
и ветеринарного применения»

МДК.01.01 Организация деятельности аптеки и ее структурных подразделений.

Раздел 1. Государственное регулирование фармацевтической деятельности

1. «ЕН.02 Информационные технологии в профессиональной деятельности»

**Используемая литература**

**Основная литература:**

Основные печатные издания:

1. Климова Ю.Р. Правовое обеспечение профессиональной деятельности медицинских работников: учебник для СПО / Ю.Р.Климова. – Срнкт-Петербург: Лань, 2022. – 100 с.

Основные нормативные документы

1. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26.12.2001г.

**Технологическая карта практического занятия**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание этапа занятия | Количествоминут |  |
| 1. | Организационный момент |  5 мин |  |
| 2. | Тема, цели, требования ФГОС СПО к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 33.02.01 Фармация по «ОП.12 Правовое обеспечение профессиональной деятельности» по теме «Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор», актуальность, внутри- и междисциплинарные, план практического занятия.Актуальность: Законодательство о занятости – это важнейший компонент правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Законодательно закрепленные нормативы обеспечивают гражданам, утратившим работу возможность обратиться в органы занятости населения для поиска различных вариантов трудоустройства. Трудовое право - это важнейшая отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями, а также устанавливающая трудовые права и обязанности на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.Важнейшим документом закрепления трудовых отношений является трудовой договор, который предусматривает в своем содержании необходимые параметры для определения рабочей функции, сроки заключения трудового договора, гарантий и компенсаций оплаты труда.Фармацевтические работники при поступлении на работу и выполнении трудовых функций должны знать основные нормы, касаемые заключения трудового договора, изменения трудовых отношений, основания прекращения трудового договора.  | 10 мин |  |
| 3. | Контроль исходного уровня знаний студентов |  15 мин |  |
| 4. | Круглый стол по теме «Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор» (проверка самостоятельного изучения теоретического материала по теме занятия) |  25 мин. |  |
| 5. | Контроль сформированного уровня знаний студентов |  25 мин. |  |
| 7. | Подведение итогов занятия анализ работы каждого студента и выставление общей оценки, выводы, ответы на вопросы студентов |  5 мин |  |
| 8. | Домашнее задание |  3 мин |  |
| 9. | Рефлексия. Заключительная часть |  2 мин. |  |
|  |  Итог  |  90 мин. |  |
| № | Содержание этапа занятия | Обоснование методических приёмов |  |
| 1. | Организационный момент | * Приветствие студентов;
* Обращение внимания на внешний вид, санитарное состояние аудитории;
* Проверка готовности студентов к занятию, отметка отсутствующих.
 |  |
| 2. | Тема, цели занятия, требования ФГОС СПО к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 33.02.01 Фармация по ОП.12 «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», мотивация, актуальность, связь с будущей профессиональной деятельностью, знакомство с планом практического занятия.**План практического занятия:****Ι. Контроль исходного уровня теоретических знаний студентов:**1.1. Решение заданий в тестовой форме **ΙΙ. Круглый стол по теме «Правовое регулирование занятости населения в РФ. Трудовые отношения. Трудовой договор» (проверка самостоятельного изучения теоретического материала по теме занятия)****III. Контроль сформированного уровня знаний**3.1. Выполнение интерактивных заданий3.2. Решение профессионально-ориентированных задач**ΙV. Подведение итогов занятия, выставление оценок студентам, анализ достижения целей занятия****V. Домашнее задание** | * Раскрывается теоретическая и практическая значимость, актуальность темы, определяются цели, внутридисциплинарные и междисциплинарные связи, связь с будущей профессиональной деятельностью по специальности.
* При создании мотивационного пространства показывается значение данной темы для профессиональной деятельности. Знакомство с планом занятия
 |  |
|  3. |  **I. Контроль исходного уровня теоретических знаний студентов:**1. Выполнение заданий в тестовой форме (*Приложение 1).**Подведение итогов: оценивание теоретических знаний студентов, выставление оценок в оценочную карту студентов (Приложение 6).* | * Выявление исходного уровня теоретических знаний и его коррекция
* Используется взаимоконтроль под руководством преподавателя, оценивание в соответствии с критериями
 |  |
| 4. |  **II. Круглый стол по теме «Правовое регулирование занятости населения в РФ. Трудовые отношения. Трудовой договор» (проверка самостоятельного изучения теоретического материала по теме занятия)** (*Приложение 2*):*Критерии оценки проверки самостоятельного изученного материала в форме проведения круглого стола (Приложение 3)* | Применение теоретических знаний и приобретение практических умений студентами, формирование профессиональных компетенций и развитие общих компетенций |  |
| 6. |  **III. Контроль сформированного уровня знаний**3.1. Выполнение интерактивных заданий на сайте LearningApps.org *(Приложение 4)*3.2. Решение профессионально-ориентированных задач *(Приложение5)**Оценивается работа каждого студента, выставляется оценка за практическую работу, оценка выставляется в оценочную карту.* | Повторение, закрепление, систематизация, совершенствование знаний, формирование и развитие умений применять их в профессиональной деятельности.Студенты делятся на 2 подгруппы. Студенты первой подгруппы индивидуально самостоятельно выполняют интерактивные задания на ноутбуках. Студенты другой подгруппы индивидуально самостоятельно решают профессионально-ориентированные задачи. Затем участники подгрупп меняются местами. После выполнения интерактивных заданий преподаватель заносит оценки в оценочную карту. После выполнения всеми студентами профессионально-ориентированных задач, преподаватель обсуждает совместно со студентами решение данных задач.* Указывается количество времени, отводимое на выполнение интерактивных заданий и профессионально-ориентированных задач.
* Студенты выполняют самоанализ проделанной работы, делают выводы
* Контроль усвоения и закрепление знаний, полученных в ходе практического занятия.

 * Преподаватель делает анализ работы студентов, указывает на положительные стороны и недостатки, даёт рекомендации.
 |  |
|  |
| 7. | **IV. Подведение итогов занятия, выставление оценок студентам на основании общего результата из оценочной карты студентов.** | * Анализ и оценка успешности достижения целей занятия, поставленных в начале занятия
* Ответы на вопросы студентов.
 |  |
| 8. | **Домашнее задание:**Климова Ю.Р. Правовое обеспечение профессиональной деятельности медицинских работников: учебник для СПО / Ю.Р.Климова. – Санкт-Петербург: Лань, 2022, стр 58-64.Основные нормативные документыТрудовой Кодекс Российской Федерации от 26.12.2001г.Практическое занятие. Тема «Охрана труда. Материальная и дисциплинарная ответственность работника. Трудовые споры. Порядок их разрешения».***Вопросы для внеаудиторной самостоятельной работы:***1. Какие Вы знаете обязанности работника в области охраны труда.
2. Каково содержание обеспечения прав работников на охрану труда.
3. Какова процедура обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.
4. Какие несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.
5. Как происходит расследование несчастных случаев.
6. Какие Вы знаете основания материальной ответственности работодателя перед работником.
7. Какие Вы знаете основания материальной ответственности работников.
8. Какие виды дисциплинарных взысканий Вы знаете.
9. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий.
10. Что такое индивидуальный трудовой спор.
11. Каким образом происходит рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.
12. Где и в какие сроки создаются комиссии по трудовым спорам.
13. Каков срок обращения в комиссию по трудовым спорам.
14. Каков порядок рассмотрения спора.
15. Кем и в какие сроки происходит исполнение решений комиссией по трудовым спорам.
16. Какие индивидуальные трудовые споры разрешаются в судебном порядке.

Заполните таблицу:

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид материальной ответственности** | **Особенности материальной ответственности** |
| Материальная ответственность работника |  |
| Материальная ответственность работодателя |  |

 | * Активизация самоподготовки, обучение студентов самостоятельной работе с учебником и дополнительной медицинской литературой.
 |  |
| 9. | **Рефлексия. Заключительная часть** 1. Объявить, что занятие окончено2.Уборка аудитории дежурными. | * Развитие чувства ответственности за порученное дело.
 |  |

*Приложение 1*

**Задание в тестовой форме по теме «**Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор**»**

***Вариант 1***

1. **В трудовую книжку не вносятся сведения о:**

1. увольнении

2. переводах

3. награждениях

4. наказаниях

1. **Определите, какую ошибку допустил работодатель:**

1. при заключении договора не был оговорен срок вступления трудового договора в законную силу

2. трудовой договор был оформлен после фактического допущения работника к работе

3. в 3-х дневный срок был издан приказ о приеме работника на работу

4. в трудовом договоре был оговорен испытательный срок 3 месяца без оплаты

1. **Установите, в каком случае нарушено трудовое законодательство**

1.срочный договор заключен с лицами, направляемыми за границу

2. установлен испытательный срок лицу, избранному на выборную должность

3. с работником был прекращен трудовой договор на основании не прошедшего в установленном порядке обучении и проверку знаний по охране труда

4. работодатель без согласия работника временно перевел его на другую работу по причине производственной необходимости

1. **К обязательным условиям трудового договора не относят**

1. условие об оплате

2. трудовая функция

3. условие об обязательном социальном страховании

4. условие об испытании

1. **Найдите лишнее в перечне: однократным грубым нарушением трудовых обязанностей является**

1. разглашение охраняемой законом тайны

2. нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

3. отказ от перевода на другую работу

4. отсутствие на рабочем месте более 4-х часов подряд

1. **По общим основаниям трудовой договор заключается с лицами, достигшими следующего возрастного порога:**

1. 18 лет

2. 16 лет

3. 15 лет

4. 14 лет

1. **По общему основанию испытательный срок не может превышать временной период**

1. 2-х месяцев

2. 3-х месяцев

3. 6 месяцев

4. 1 месяца

**8. Укажите временной период, в течение которого работник должен предупредить работодателя письменно о расторжении договора**

1. за 2 недели

2. за 1 месяц

3. за 3 дня

4. за 1 неделю

**9. Что считается прогулом согласно трудовому кодексу РФ:**

1. отсутствие работника на рабочем месте 5 часов подряд

2. от 4 более часов подряд

3. от 1 и более часа

4. весь рабочий день

**10. Выберите высказывание, в котором нарушена норма трудового права:**

1. в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работать по истечению срока действия трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок

2. срочный трудовой договор заключается с лицами, направляемыми за границу

3. прием на работу оформляется приказом работодателя в течение 1 месяца со дня фактического начала работы

4. трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

**Задание в тестовой форме по теме «**Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор**»**

***Вариант 2***

**1.Определите, какую ошибку допустил работодатель:**

1. при заключении договора не был оговорен срок вступления трудового договора в законную силу

2. трудовой договор был оформлен после фактического допущения работника к работе

3. в 3-х дневный срок был издан приказ о приеме работника на работу

4. в трудовом договоре был оговорен испытательный срок 3 месяца без оплаты

**2. По общим основаниям трудовой договор заключается с лицами, достигшими следующего возрастного порога:**

1. 18 лет

2. 16 лет

3. 15 лет

4. 14 лет

**3. Что считается прогулом согласно трудовому кодексу РФ:**

1. отсутствие работника на рабочем месте 5 часов подряд

2. от 4 более часов подряд

3. от 1 и более часа

4. весь рабочий день

**4. К обязательным условиям трудового договора не относят**

1. условие об оплате

2. трудовая функция

3. условие об обязательном социальном страховании

4. условие об испытании

**5. В трудовую книжку не вносятся сведения о:**

1. увольнении

2. переводах

3. награждениях

4. наказаниях

**6. Выберите высказывание, в котором нарушена норма трудового права:**

1. в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работать по истечению срока действия трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок

2. срочный трудовой договор заключается с лицами, направляемыми за границу

3. прием на работу оформляется приказом работодателя в течение 1 месяца со дня фактического начала работы

4. трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

7. **По общему основанию испытательный срок не может превышать временной период**

1. 2-х месяцев

2. 3-х месяцев

3. 6 месяцев

4. 1 месяца

**8. Установите, в каком случае нарушено трудовое законодательство**

1.срочный договор заключен с лицами, направляемыми за границу

2. установлен испытательный срок лицу, избранному на выборную должность

3. с работником был прекращен трудовой договор на основании не прошедшего в установленном порядке обучении и проверку знаний по охране труда

4. работодатель без согласия работника временно перевел его на другую работу по причине производственной необходимости

**9. Найдите лишнее в перечне: однократным грубым нарушением трудовых обязанностей является**

1. разглашение охраняемой законом тайны

2. нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

3. отказ от перевода на другую работу

4. отсутствие на рабочем месте более 4-х часов подряд

**10. Укажите временной период, в течение которого работник должен предупредить работодателя письменно о расторжении договора**

1. за 2 недели

2. за 1 месяц

3. за 3 дня

4. за 1 неделю

**Эталон ответа к заданию в тестовой форме по теме «**Правовое регулирование занятости населения в РФ**.** Трудовые отношения. Трудовой договор**»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Вариант 1** | **Вариант 2** |
| **1. 4** | **1. 4** |
| **2. 4** | **2. 2** |
| **3. 2** | **3. 2** |
| **4. 4** | **4. 4** |
| **5. 3** | **5. 4** |
| **6. 2** | **6. 3** |
| **7. 2** | **7. 2** |
| **8. 1** | **8. 2** |
| **9. 2** | **9. 3** |
| **10. 3** | **10. 1** |

*Критерий оценки «5» - 0 ошибок;*

*«4» - 1 -2 ошибки;*

 *«3» - 3 ошибки;*

 *«2» 4 и более ошибок.*

*Приложение 2*

**Содержание индивидуальной самостоятельной работы студентов**

**для подготовки к практическому занятию**

***1.Трудовой договор, содержание трудового договора, сроки заключения и вступления в силу трудового договора***

**ШАГ 1. Уважаемые студенты, Вам предлагается изучить материал, по**

***содержанию трудового договора, сроках заключения и вступления в силу трудового договора.***

**Изучив данный материал, ответьте на вопросы:**

**1. Каковы обязательные для включения в трудовой договор условия?**

**2. Каковы дополнительные условия трудового договора?**

**3. Каковы причины заключения срочного трудового договора?**

**4. Когда трудовой договор вступает в силу?**

**5. Когда работник должен приступить к трудовым обязанностям?**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны 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, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**Статья 57. Содержание трудового договора**

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

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). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;*(В редакции федеральных законов*[от 28.02.2008 № 13-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102120181)*;*[от 03.12.2012 № 236-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102161343)*)*

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 в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;*(В редакции Федерального закона*[от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102170620)*)*

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102170620)*)*

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться **дополнительные условия**, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника. *(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102170620)*)*

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

*(Статья в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 58. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*.

**Статья 59. Срочный трудовой договор**

Срочный трудовой договор заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором 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;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;*(В редакции Федерального закона*[от 02.07.2013 № 185-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166739)*)*
* 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;

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

* 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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;
* 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;*(В редакции Федерального закона*[от 28.02.2008 № 13-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102120181)*)*
* с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, получающими образование по очной форме обучения;*(В редакции Федерального закона*[от 02.07.2013 № 185-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166739)*)*
* с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 07.11.2011 № 305-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102151717)*)*
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 29.12.2020 № 477-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102958041)*)*

**Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Статья 60**1**. Работа по совместительству**

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 настоящего Кодекса.

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 60**2**. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 61. Вступление трудового договора в силу**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102170620)*)*

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий**

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.*(В редакции Федерального закона*[от 14.07.2022 № 240-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603153507)*)*

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 661 настоящего Кодекса) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 661 и 841 настоящего Кодекса.

*(Статья в редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

***2.Заключение трудового договора, возраст заключения трудового договора, документы, испытательный срок.***

**ШАГ 2. Уважаемые студенты, Вам предлагается изучить материал озаключении трудового договора, возрастных параметрах заключения трудового договора, документах при заключении трудового договора, испытательном сроке.**

 **Изучив данный материал, ответьте на вопросы:**

* 1. **С какого возраста можно заключать трудовой договор?**
	2. **Какие документы необходимы для заключения трудового договора?**
	3. **Для чего необходима трудовая книжка, какие сведения в нее вносятся?**
	4. **Каким образом хранятся сведения о трудовой деятельности работника?**
	5. **Каковы временные интервалы установления испытательного срока работникам, руководителям?**
	6. **Каким категориям работников испытательный срок не устанавливается?**
	7. **Как должен поступить работодатель при неудовлетворительном результате испытания работника?**

**Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.*(В редакции федеральных законов*[от 23.07.2013 № 204-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102167018)*;*[от 01.12.2014 № 409-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102362809)*)*

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.*(В редакции Федерального закона*[от 01.07.2017 № 139-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102437322)*)*

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.*(В редакции Федерального закона*[от 13.06.2023 № 259-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=605593764)*)*

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 13.06.2023 № 259-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=605593764)*)*

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 02.07.2013 № 162-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166462)*)*

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.*(В редакции Федерального закона*[от 29.06.2015 № 200-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102374698)*)*

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 64**1**. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими**

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 25.12.2008 № 280-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102126758)*) (В редакции Федерального закона*[от 21.11.2011 № 329-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102152260)*)*

**Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:*(В редакции Федерального закона*[от 01.12.2014 № 409-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102362809)*)*

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 661 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;*(В редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;*(В редакции Федерального закона*[от 01.04.2019 № 48-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102535972)*)*

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;*(В редакции Федерального закона*[от 02.07.2013 № 185-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166739)*)*

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 23.12.2010 № 387-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102144043)*)*

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 13.07.2015 № 230-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102375693)*)*

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.*(В редакции федеральных законов*[от 01.04.2019 № 48-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102535972)*,*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*,*[от 14.07.2022 № 240-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603153507)*)*

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). *(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*) (В редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

**Статья 66. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.*(В редакции Федерального закона*[от 23.07.2008 № 160-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102123577)*)*

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*,*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

*Часть. (Утратила силу - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 66**1**. Сведения о трудовой деятельности**

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.*(В редакции Федерального закона*[от 14.07.2022 № 240-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603153507)*)*

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;*(В редакции Федерального закона*[от 14.07.2022 № 240-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603153507)*)*

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.*(В редакции Федерального закона*[от 14.07.2022 № 240-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603153507)*)*

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

**Статья 67. Форма трудового договора**

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.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102170620)*)*

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 67**1**. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом**

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 28.12.2013 № 421-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102170620)*)*

**Статья 68. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.*(В редакции Федерального закона*[от 22.11.2021 № 377-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=602562385)*)*

*Часть. (Утратила силу - Федеральный закон*[от 22.11.2021 № 377-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=602562385)*)*

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора**

*(Наименование в редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 25.11.2013 № 317-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102169419)*)*

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 25.11.2013 № 317-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102169419)*)*

**Статья 70. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;*(В редакции Федерального закона*[от 02.07.2013 № 185-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166739)*)*

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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

*(Статья в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 71. Результат испытания при приеме на работу**

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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

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.

***3.Изменение трудового договора***

**ШАГ 3. Уважаемые студенты, Вам предлагается изучить материал по изменению трудового договора.**

**Изучив данный материал, ответьте на вопросы:**

* 1. **В каких случаях работодатель может перевести работника на другую работу без согласия работника?**
	2. **Требует ли согласия работника перевод к другому работодателю, назовите по чьей инициативе осуществляют такой перевод?**
	3. **Требует ли согласия временный перевод работника на другое рабочее место, в каких случаях такой перевод применяется?**
	4. **Каким образом может поступить работодатель при необходимости перевода работника на другое рабочее место расположенное в той же местности?**
	5. **Может ли работодатель перевести работника на другое рабочее место не обусловленное трудовым договором, в каких случаях?**
	6. **Что такое простой?**
	7. **Как должен поступить работодатель при предоставлении ему работником медицинского заключения о переводе на другую работу, разрешенную ему по состоянию здоровья?**
	8. **Как должен поступить работодатель при грядущих изменениях трудового договора в связи с изменением технологических и организационных условий труда?**
	9. **В каких случаях работодатель может отстранить работника от работы?**

**Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

*(Статья в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 72**1**. Перевод на другую работу. Перемещение**

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 722 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 72**2**. Временный перевод на другую работу**

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением**

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

*(Статья в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда**

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

*(Статья в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 02.04.2014 № 55-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102348790)*)*

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 02.04.2014 № 55-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102348790)*)*

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

**Статья 76. Отстранение от работы**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*(В редакции федеральных законов*[от 30.11.2011 № 353-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102152546)*;*[от 25.11.2013 № 317-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102169419)*)*

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 02.07.2021 № 311-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=602263668)*)*

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.*(В редакции Федерального закона*[от 30.11.2011 № 353-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102152546)*)*

*(Часть в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.*(В редакции Федерального закона*[от 30.11.2011 № 353-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102152546)*)*

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 30.11.2011 № 353-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102152546)*;*[от 25.11.2013 № 317-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102169419)*)*

 ***4.Основания прекращения трудового договора.***

**ШАГ 4. Уважаемые студенты, Вам предлагается изучить материал по основаниям прекращения трудового договора. Изучив данный материал, ответьте на вопросы:**

* 1. **Каковы общие основания прекращения трудового договора?**
	2. **Каким образом прекращается срочный трудовой договор?**
	3. **Каким образом происходит увольнение работника по собственному желанию?**
	4. **Каковы основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя?**
	5. **Какие вы знаете обстоятельства, не зависящие от воли сторон?**
	6. **Какие нарушения правил заключения трудового договора приведут к его расторжению?**

**Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);*(В редакции Федерального закона*[от 02.04.2014 № 55-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102348790)*)*

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) 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 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 721 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

*(Часть в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

*Часть. (Утратила силу - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

**Статья 79. Прекращение срочного трудового договора**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

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 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 02.07.2013 № 185-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166739)*)*

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 в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами 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 или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 661 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.*(В редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия 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);*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения 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;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

71) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом [от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102165163) "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";*(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 03.12.2012 № 231-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102161338)*) (В редакции федеральных законов*[от 29.12.2012 № 280-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102162478)*;*[от 07.05.2013 № 102-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102165202)*;*[от 28.12.2016 № 505-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102419995)*)*

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;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

12) *(Пункт утратил силу - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

131) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона [от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102052265) "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;*(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 07.10.2022 № 376-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603424470)*) (В редакции Федерального закона*[от 25.12.2023 № 642-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=606227457)*)*

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 71 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона [от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102126657) "О противодействии коррупции".*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 01.07.2017 № 132-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102437049)*)*

**Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. *(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;*(В редакции Федерального закона*[от 07.10.2022 № 376-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603424470)*)*

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);*(В редакции Федерального закона*[от 04.11.2022 № 434-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603496491)*)*

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; *(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;*(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;*(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;*(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

12) *(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 30.12.2006 № 271-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102111247)*) (Утратил силу - Федеральный закон*[от 01.12.2014 № 409-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102362809)*)*

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.*(Дополнение пунктом - Федеральный закон*[от 23.12.2010 № 387-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102144043)*)*

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 23.12.2010 № 387-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102144043)*)*

*Часть. (Дополнение частью - Федеральный закон*[от 30.12.2006 № 271-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102111247)*) (Утратила силу - Федеральный закон*[от 01.12.2014 № 409-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102362809)*)*

**Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;*(В редакции Федерального закона*[от 02.07.2013 № 185-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102166739)*)*

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 25.12.2008 № 280-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102126758)*)*

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;*(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 23.12.2010 № 387-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102144043)*)*

в других случаях, предусмотренных федеральными законами. *(Дополнение абзацем - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается. *(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 84**1**. Общий порядок оформления прекращения трудового договора**

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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 661 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.*(В редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 661 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.*(В редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).*(В редакции Федерального закона*[от 16.12.2019 № 439-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102640677)*)*

*(Дополнение статьей - Федеральный закон*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора**

**ШАГ 5. Уважаемые студенты, Вам предлагается изучить материал по гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.**

**Изучив данный материал, ответьте на вопросы:**

**1. Каковы компенсации работникам при увольнении при ликвидации организации?**

**2. Каковы основания выплаты выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка?**

**3. Какие работники имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников организации?**

**4. Какие гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации вы знаете?**

**5. Какие гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу вы можете назвать?**

**Статья 178. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*,*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.*(В редакции Федерального закона*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.*(Дополнение частью - Федеральный закон*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

*(Часть в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.*(В редакции федеральных законов*[от 02.04.2014 № 56-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102348791)*,*[от 13.07.2020 № 210-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102781709)*)*

**Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона [от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102052265) "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*,*[от 07.10.2022 № 376-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=603424470)*,*[от 25.12.2023 № 642-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=606227457)*)*

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса. *(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 02.04.2014 № 56-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102348791)*)*

**Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу**

*(Наименование в редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.*(В редакции федеральных законов*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*;*[от 22.07.2008 № 157-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102123426)*)*

**Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности**

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. *(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.*(В редакции Федерального закона*[от 30.06.2006 № 90-ФЗ](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102074279&backlink=1&&nd=102107655)*)*

**6. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора**

**ШАГ 6. Уважаемые студенты, Вам предлагается изучить материал о Государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения».**

**Изучив данный материал, ответьте на вопросы:**

**1. Каковы приоритеты государственной политики с сфере занятости населения?**

**2. Какие проекты и программы занятости населения вы узнали?**

**3. Какие направления реализуются в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография»?**

**Государственная программа Российской Федерации
«Содействие занятости населения»**

(с изменениями на 22 сентября 2023 года)

**2. Описание приоритетов и целей государственной политики в сфере содействия занятости населения**

Приоритетом государственной политики в сфере содействия занятости населения в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, повышению качества рабочей силы и мотивации к труду.

С учетом приоритета государственной политики в сфере содействия занятости населения целями государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» являются:

непревышение к 2030 году значения уровня регистрируемой безработицы более 1 процента;

создание условий для формирования культуры безопасного труда и повышение эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

**3. Задачи государственного управления и обеспечения национальной безопасности Российской Федерации в сфере содействия занятости населения, способы их эффективного решения**

Цель 1 Программы - непревышение к 2030 году значения уровня регистрируемой безработицы более 1 процента.

В рамках данной цели решаются задачи по предоставлению возможности гражданам повысить квалификацию и приобрести дополнительные знания и навыки в целях содействия их занятости, по развитию инфраструктуры занятости и внедрению организационных и технологических инноваций с использованием цифровых и платформенных решений в целях поддержки уровня занятости населения, по цифровизации процессов предоставления государственных услуг, по созданию условий для привлечения работодателями необходимых трудовых ресурсов из других субъектов Российской Федерации, по развитию механизма независимой оценки квалификации, а также по созданию и поддержке функционирования базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Указанные задачи решаются в ходе реализации мероприятий федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» и федерального проекта «Цифровое государственное управление» [национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».](https://docs.cntd.ru/document/552449906#7D20K3)

В рамках федерального проекта "Содействие занятости" национального проекта «Демография» реализуются:

- мероприятие по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости, включая безработных граждан, а также граждан в возрасте 50 лет и старше, граждан предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, женщин, не состоящих в трудовых отношениях и имеющих детей дошкольного возраста;

 - мероприятие по повышению эффективности службы занятости населения;

- мероприятие по содействию работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

- мероприятие по развитию системы профессиональных квалификаций, механизма независимой оценки квалификации, а также по осуществлению функций базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Мероприятие по обучению реализуется в целях расширения возможности трудоустройства, сокращения периода поиска работы и обеспечения более качественной занятости во всех субъектах Российской Федерации при наличии потребности в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании отдельных категорий граждан.

Механизм реализации мероприятия по обучению предусматривает заявительный порядок предоставления образовательных услуг с использованием информационных систем, который позволяет обеспечить гибкий подход к его осуществлению исходя из ситуации на рынке труда в субъектах Российской Федерации и изменяющегося спроса на образовательные услуги со стороны граждан.

*Приложение 3*

**Критерии оценки Круглого стола (самостоятельной работы студентов к практическому занятию)**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, если: студент активно работает при обсуждении вопросов круглого стола, правильно отвечает на вопросы, демонстрирует высокий уровень знаний теоретического материала, быстро ориентируется в изучаемом материале.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, если: студент проявляет достаточно хорошую активность при обсуждении вопросов круглого стола, правильно отвечает на вопросы, демонстрирует хороший уровень знаний теоретического материала, хорошо ориентируется в изучаемом материале.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, если: студент не проявляет активность при обсуждении вопросов круглого стола, отвечает на вопросы не точно, демонстрирует удовлетворительный уровень знаний теоретического материала, медленно и неуверенно ориентируется в изучаемом материале.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, если: студент не проявляет активность при обсуждении вопросов круглого стола, не правильно отвечает на вопросы, не демонстрирует знания теоретического материала, не ориентируется в изучаемом материале.

*Приложение 4*

**Выполнение интерактивных заданий**

1. **Дополнительными для включения в трудовой договор являются условия:**

А) условие об обязательном социальном страховании

Б) гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда

В) об испытании +

Г) о неразглашении охраняемой законом тайны +

**2. Срочный трудовой договор заключается:**

А) если трудовые отношения оформлены на неопределенный срок

Б) во время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы +

В) с лицами, направленными в органы службы занятости на работы временного характера +

Г) с лицами впервые поступающими на работу по полученной специальности

**3. Работник приступает к исполнению обязанностей:**

А) со дня, определенного трудовым договором +

Б) на следующий рабочий день, если в договоре не указана дата начала работы +

В) с момента подписания трудового договора

**4. Испытание при приеме на работу не устанавливается:**

А) работникам, имеющим стаж работы более 10 лет

Б) лиц, не достигших возраста 18 лет +

В) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода +

Г) женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет

**5. Не требует согласия перевод работника:**

А) на другое рабочее место, расположенное в той же местности +

Б) к другому работодателю

В) на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года

Г) на необусловленную трудовым договором работу на срок до 1 месяца в случае простоя +

**6. Работодатель обязан отстранить работника от работы:**

А) не прошедшего обучение и проверку знаний в области охраны труда +

Б) если работник отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд

В) не прошедшего обязательный медицинский осмотр +

**7. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:**

А) ликвидация организации +

Б) сокращение численности работников организации +

В) по соглашению сторон

Г) по истечении срока трудового договора

Д) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

**8. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон:**

А) ликвидация организации

Б) соглашение сторон

В) осуждение работника к наказанию +

Г) восстановление судом работника на работе, ранее выполнявшего эту работу +

**9. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора:**

А) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной по состоянию здоровья +

Б) отсутствие документа об образовании +

В) дисквалификация

Г) истечение срока действия лицензии.

**10.К формам безработицы относится такая форма:**

А) Молодежная +

Б) Основная

В) Совершенная

Г) Сезонная +

**11. Безработный гражданин снимается с регистрационного учета в одном из следующих случаев:**

А) Если в течение 11 дней не нашлось подходящей работы

Б) Работодатели после собеседований отказались принять вас на работу

В) Осуждение гражданина к исправительным работам +

Г) Истечение 12 месяцев с даты признания гражданина безработным +

**12. Основными направлениями государственной политики в сфере занятости населения являются:**

А) Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников +

Б) Предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы +

В) Обмен опытом, проведение совместных научных, аналитических и иных исследований в сфере занятости населения

Г) Разработка и реализация программ и проектов в сфере занятости населения

**13. Право пройти профессиональное обучение, получить дополнительное профессиональное образование имеют безработные граждане:**

А) Находящиеся на военной службе

Б) Являющиеся инвалидами +

В) У которых период безработицы составляет более шести месяцев +

Г) Не имеющие никакого образования

**14. Занятыми являются граждане:**

А) Проходящие военную службу по призыву +

Б) Одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

В) Являющиеся членами фермерского хозяйства +

Г) Беженцы и вынужденные переселенцы

**15. Обязательны условия для включения в трудовой договор:**

А) Испытательный срок +

Б) Виды дополнительного страхования работника

В) Дата начала договора +

Г) Нет правильного варианта ответа

Ссылка рабочая, нужно скопировать её и вставить в поисковик

https://learningapps.org/display?v=p6hpopwpt24

****

****

**Критерии оценки выполнения интерактивного задания**

«5» - 100 – 90% правильных ответов

«4» - 89 – 80% правильных ответов

«3» - 79 – 70% правильных ответов

«2» - менее 70% правильных ответов

*Приложение 5*

**Решение профессионально-ориентированных задач**

**Профессионально-ориентированная задача №1**

Фармацевт Иванова А.С. поссорившись с одной из своих коллег по работе, подала заявление об увольнении по собственному желанию. На другой день был издан приказ об увольнении Ивановой А.С. «по соглашению сторон». Когда Иванова А.С. узнала об этом, она потребовал свое заявление обратно. Руководитель аптеки возражал, т.к. увольнение уже произведено, по его мнению, законно.

1. Каковы правила увольнения по собственному желанию?

2. Должен ли руководитель восстановить Иванову А.С. на работе?

3. Полагается ли компенсация при восстановлении работников на работе и в каком размере?

 **Профессионально-ориентированная задача №2**

Хитрова была принята в муниципальную аптеку фармацевтом с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсеева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.

1. Какова продолжительность временной работы?
2. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

**Профессионально-ориентированная задача №3**

Соловьева была принята на работу фармацевтом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Соловьева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

1. С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?
2. Когда испытание при приеме на работу не устанавливается?
3. Законно ли увольнение Соловьевой, и как будет решен спор?

**Профессионально-ориентированная задача №4**

Фармацевт Сидорова отсутствовала на работе в течение полного рабочего дня. Она была уволена за прогул без уважительной причины. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работе, Сидорова заявила, что в тот день она отсутствовала на работе, так как попала в аварию на своем автомобиле, необходимо было дождаться инспектора ГИБДД.

1. Правильно ли уволена фармацевт Сидорова?

2. Восстановит ли ее суд на работе?

**Профессионально-ориентированная задача №5**

Синицына работала в фармацевтом в муниципальной аптеке. После перенесенной травмы, Синицына предоставила заключение о необходимости перевода на другое рабочее место по состоянию здоровья, в качестве постоянной работы. Работодатель узнав о том, что Синицына по состоянию здоровья не может выполнять работу фармацевта, уволил ее.

1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Синицыной?

2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья.

3. Как должна оплачиваться работа Синицыной на новом месте?

**Профессионально-ориентированная задача №6**

Фармацевт Семенова 20 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через 10 дней она передумала и попросила вернуть ей заявление об увольнении. Семеновой отказали в этом, т.к. на ее должность написала заявление другой фармацевт.

В каком порядке производится увольнение по собственному желанию?

Прав ли работодатель по условиям задачи?

**Профессионально-ориентированная задача №7**

 Фармацевт Садкова была принята на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садкова была уволена как не прошедшая испытание, после чего обратилась в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

 **Профессионально-ориентированная задача №8**

Фармацевт Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

1. Права ли фармацевт Сергеева?
2. На каких основаниях испытательный срок не устанавливается?

 **Профессионально-ориентированная задача № 9**

Фармацевт Лисичкина уволена из аптечной организации по ст. 81 пунк 1 Трудового кодекса РФ в связи с ликвидацией организации.

1. Имеет ли Лисичкина право н обращение в службу занятости населения и на какие государственные гарантии она имеет право?

2. В какие сроки Лисичкина может обратиться в службу занятости для сохранения среднего месячного заработка?

3. Назовите условия сохранения средней заработной платы Лисичкиной при ликвидации организации?

**Профессионально-ориентированная задача № 10**

Фармацевт Гавричкова уволена из аптечной организации по ст.81 пункт 2 Трудового кодекса РФ Сокращение численности работников организации. До назначения пенсии по старости Гавриковой оставалось доработать 1 год и 10 месяцев. Стаж работы Гавриковой 20 лет.

1. Какой вариант может предложить служба занятости Гавриковой?
2. Какие условия необходимы для назначения страховой пенсии по старости?
3. Будет ли служба занятости в случае оформления пенсии по старости выплачивать Гавриковой пособие по безработице?

**Эталоны ответов к профессионально-ориентированным задачам**

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №1**

1. Каковы правила увольнения по собственному желанию?

Согласно статье 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. 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 образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении 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 в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами 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.

2. Должен ли руководитель восстановить Иванову А.С. на работе?

Руководитель должен восстановить Иванову А.С. на работе, т.к. согласно статье 80 ТК РФ 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 в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3. Полагается ли компенсация при восстановлении работников на работе и в каком размере?

В случае восстановления незаконно уволенного работника, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате уволенному работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Ведь в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему в результате незаконного лишения возможности трудиться. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда. Обычно размер этой компенсации определяется в судебном порядке (ч. 9 ст. 394 ТК РФ). Причем при задержке работодателем восстановления гражданина на работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки (ст. ст. 396 и 234 ТК РФ, п. 2 ст. 106 Закона N 229-ФЗ).

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №2**

1. Какова продолжительность временной работы?

Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

1. Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №3**

1. С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

1. Когда испытание при приеме на работу не устанавливается?

Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных 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, 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

1. Законно ли увольнение Соловьевой, и как будет решен спор?

Увольнение Соловьевой не законно, т.к. руководствуясь статьей 81 ТК РФ у работодателя нет оснований расторгать трудовой договор по своей инициативе.

Трудовой спор будет решен в пользу Соловьевой, которая должна будет быть восстановлена на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель будет обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №4**

Сидорова уволена не верно. Работодателю в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (пп.а, п.6, ст.81 ТК РФ) необходимо затребовать от работника объяснение в письменной форме о причине прогула, взять в письменном виде свидетельские показания коллег и непосредственного руководителя об отсутствии работника на рабочем месте (ст. 193 ТК РФ). Если причины отсутствия будут впоследствии признаны уважительными, то суд восстановит сотрудника на рабочем месте и обяжет работодателя выплатить все причитающиеся ему суммы, включая вынужденный прогул.

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №5**

1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Синицыной?

Нарушения со стороны работодателя имеются: необходимо было осведомиться желает ли работник перевода на другую работу или желает уволиться. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в постоянном переводе, то при его отказе от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья?

Согласно статья 73. ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3. В соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Если работник переводится на равную по оплате труда или более оплачиваемую работу, то его труд должен оплачиваться по выполняемой работе. Если же работник переводится на нижеоплачиваемую работу, то его труд оплачивается не ниже среднего заработка по прежней работе.

В том случае, если оклад (ставка) по должности (профессии, специальности), на которую переводится работник, ниже его оклада (ставки) по настоящей должности (профессии или специальности), то расчет среднего заработка работника должен быть произведен до издания приказа (распоряжения) о переводе. Исчисление средней заработной платы для оплаты труда переводимого работника осуществляется по правилам, установленным статьей 139 (частями второй и третьей) Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №6**

1. Порядок и условия увольнения по собственному желанию установлены ст. 80 Трудового Кодекса РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Расторгнуть по собственному желанию можно любой трудовой договор, как срочный, так и заключённый на неопределённый срок. Согласие работодателя при этом не требуется. Обязанность работника в данном случае - письменно предупредить его о своём увольнении за две недели. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, занятые на сезонных работах, а также проходящие испытательный срок, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении договора в письменной форме за три календарных дня (ст.ст. 71, 292, 296 ТК РФ).

2. Работодатель по условиям задачи прав.

Работник, передумавший увольняться в срок, определенный им первоначально, вправе отозвать свое заявление об увольнении. Это право работника закреплено в статье, согласно которой до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Единственное исключение из данного правила установлено для случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. В таком случае работник лишается права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию.

Следует подчеркнуть, что работник не может отозвать свое заявление об увольнении только при наличии следующих условий:

на его место приглашен работник из другой организации;

такое приглашение оформлено письменно;

работодатель приглашенного работника дал свое письменное согласие на его увольнение в порядке перевода к другому работодателю;

приглашенному работнику не может быть отказано в заключении трудового договора.

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №7**

Суд должен признать неправомерным продление испытательного срока до трех месяцев. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается именно при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ), продлять уже имеющийся у него испытательный срок нельзя.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Об этом работника нужно предупредить не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ). Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В соответствии с этим суд должен принять решение о восстановление Садковой на работе.

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче №8**

1. В статье 70 ТК РФ, говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для 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, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.
2. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). При этом существует перечень лиц, которым испытание устанавливать нельзя (беременным женщинам, лицам, не достигшим возраста 18 лет и др.). Не устанавливается испытание при приеме на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ). Запрета на установление испытательного срока для лиц, заключивших срочный трудовой договор, нет. Следовательно, испытательный срок такому работнику установить можно.

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче № 9**

1. Лисичкина имеет право обратиться в службу занятости населения и имеет право на сохранение среднего месячного заработка за 3 месяц в случае соблюдения сроков обращения.

В соответствии со ст. [178 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/868e999565203643c0080fb1f91c40cc6c9df123/) работникам, увольняемым из организаций при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, а также с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

* выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
* сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;
* сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства в порядке исключения и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
1. Лисичкиной необходимо в течение 14 календарных дней со дня увольнения обратиться в [Центр занятости населения](https://irkzan.ru/czn/index) для регистрации в целях поиска подходящей работы.
2. Третья после увольнения месячная зарплата выдается гражданину при выполнении следующих условий:
* регистрация в Центра занятости населения по месту регистрации в течение 14 календарных дней со дня увольнения;
* отсутствие нарушения сроков перерегистрации в Центре занятости населения без уважительных причин;
* отсутствие двух отказов от подходящей работы в течение трех месяцев трудоустройства;
* не трудоустройство гражданина.

**Эталон ответа к профессионально-ориентированной задаче № 10**

1. Какой вариант может предложить служба занятости Гавриковой?

Гражданам, уволенным по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя Центр занятости населения может выдать гражданину, поставленному на учет в качестве безработного, предложение о досрочном назначении страховой пенсии по старости.

2. Какие условия необходимы для назначения страховой пенсии по старости?

Для этого необходимо соблюдение нескольких условий:

- до наступления пенсионного возраста безработному должно оставаться не более двух лет;

- гражданин должен иметь страховой стаж 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин (стаж работы может быть меньше, если работа осуществлялась в особых условиях труда);

- причиной увольнения с последнего места работы была ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- отсутствие у Центра занятости населения возможности для трудоустройства безработного;

- согласие гражданина на досрочный выход на пенсию.

3. Будет ли служба занятости в случае оформления пенсии по старости выплачивать Гавриковой пособие по безработице?

После назначения безработному страховой пенсии ему перестают начислять пособие по безработице. При этом Центр занятости населения продолжает персональный учет получателей досрочной пенсии в течение периода ее выплаты ‒ вплоть до достижения гражданином пенсионного возраста.

При поступлении на работу или возобновлении иной трудовой деятельности выплата досрочной пенсии, установленной безработным гражданам, приостанавливается. После прекращения работы или деятельности выплата этой пенсии возобновляется.

Критерии оценки **профессионально-ориентированной** задачи:

**Оценка «отлично»** выставляется студенту если: ситуационная задача решена правильно в соответствии с эталоном ответа, без наводящих вопросов со стороны преподавателя, студент демонстрирует знание теоретического материала, даёт логическое обоснование решения;

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, если: в решении ситуационной задачи допущены, но после наводящего вопроса преподавателя студент отвечает правильно, демонстрируя знание теоретического материала, испытывая незначительные затруднения при ответе;

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, если: в решении ситуационной задачи допущены ошибки, ответ студента неуверенный, получен только с помощью наводящих вопросов со стороны преподавателя;

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, если: ситуационная задача не решена, допущены грубые ошибки, студент не отвечал на вопросы преподавателя.

*Приложение 6*

Оценочная карта студентов

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО студентов | Задания в тестовой форме | Оценка за участие в обсуждении вопросов круглого стола | Оценка по интерактивному заданию | Оценка за ответ на профессионально-ориентированную задачу | Общая оценка за занятие |  |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 |  |  |  |  |  |  |  |

**Домашнее задание:** Практическое занятие. Тема «Охрана труда. Материальная и дисциплинарная ответственность работника. Трудовые споры. Порядок их разрешения».

***Вопросы для внеаудиторной самостоятельной работы:***

1. Какие Вы знаете обязанности работника в области охраны труда.
2. Каково содержание обеспечения прав работников на охрану труда.
3. Какова процедура обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.
4. Какие несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.
5. Как происходит расследование несчастных случаев.
6. Какие Вы знаете основания материальной ответственности работодателя перед работником.
7. Какие Вы знаете основания материальной ответственности работников.
8. Какие виды дисциплинарных взысканий Вы знаете.
9. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий.
10. Что такое индивидуальный трудовой спор.
11. Каким образом происходит рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.
12. Где и в какие сроки создаются комиссии по трудовым спорам.
13. Каков срок обращения в комиссию по трудовым спорам.
14. Каков порядок рассмотрения спора.
15. Кем и в какие сроки происходит исполнение решений комиссией по трудовым спорам.
16. Какие индивидуальные трудовые споры разрешаются в судебном порядке.

**Литература:**

Климова Ю.Р. Правовое обеспечение профессиональной деятельности медицинских работников: учебник для СПО / Ю.Р.Климова. – Санкт-Петербург: Лань, 2022., стр 58-64

Основные нормативные документы

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26.12.2001г.

Заполните таблицу:

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид материальной ответственности** | **Особенности материальной ответственности** |
| Материальная ответственность работника |  |
| Материальная ответственность работодателя |  |