

# **Прием на работу. Прекращение трудового договора**

**Организация труда**

- Собственно оформлению приема на работу могут предшествовать некоторые этапы, предусмотренные законом: медицинское обследование.....
- Согласно ст. 69 Трудового кодекса РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат:
  - 1) лица, не достигшие возраста восемнадцати лет,
  - 2) лица, работающие с детьми, учащимися, студентами
  - 3) иные лица в случаях, предусмотренных федеральными законами.

# Документы, предъявляемые работником при заключении трудового договора

- Паспорт или другой документ, удостоверяющий личность.
- Трудовая книжка. Исключением является, если сотрудник устраивается по совместительству или впервые.
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- Документы воинского учета (тем, кто является военнообязанным или подлежащим призыву).
- Документ об образовании. При оформлении на должность, которая требует специальных знаний – документ о квалификации или наличии таких знаний.

- Иногда работодатель требует дополнительные документы при устройстве на работу (например, медицинскую справку, разрешение на работу, если кандидат является иностранцем), но только в случаях, установленных Российским законодательством.
- Работодатель обязан оформить трудовую книжку, страховое свидетельство пенсионного страхования, если работник устраивается впервые.

# Бланк заявления о приеме на работу

- \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. руководителя)
- \_\_\_\_\_
  - (наименование организации)
- От \_\_\_\_\_
  - (фамилия, имя, отчество)
- адрес: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- ЗАЯВЛЕНИЕ

- Прошу принять меня с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. на работу в (цех,
- отдел) \_\_\_\_\_ на должность (или по профессии)
- \_\_\_\_\_.

- 
- "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_
- (подпись)

- Данный шаг не является обязательным для большинства организаций, потому что Трудовой кодекс не предусматривает подачи работником такого заявления.
- Подача заявления обязательна при поступлении на государственную и муниципальную службу (Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", ст. 26, Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", ст. 16).
- Если заявление о приёме на работу работником всё же подано и принято работодателем, то его регистрируют в установленном у работодателя порядке, например, в Журнале регистрации заявлений работников.

# Ознакомление работника с локальными нормативными актами.

- Согласно ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

## Заключение с работником трудового договора и при наличии оснований договора о полной материальной ответственности.

- Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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.



- Согласно ст. 67 ТК РФ 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. Рекомендуем перед подписью ставить фразу «экземпляр трудового договора мною получен».

# Издание приказа (распоряжения) о приеме на работу.

- Приказ (распоряжение) о приеме на работу имеет унифицированную форму — № Т-1 (о приеме работника) или № Т-1а (о приеме работников), утвержденные Постановлением Госкомстата РФ №1 от 05.01.2004г.
- Приказ о приеме на работу издается на основании заключенного трудового договора, и его содержание должно строго соответствовать условиям заключенного трудового договора.

- Регистрация приказа (распоряжения) о приеме работника на работу в установленном у работодателя порядке, например, в Журнале регистрации приказов (распоряжений).
- Согласно ст. 68 ТК РФ приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

- . Внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку. Согласно ст. 66 ТК РФ 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. Если у работника трудовой книжки нет, то работодатель ее оформляет. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

- Оформление личной карточки на работника, ознакомление его под роспись в личной карточке с записью, внесенной в трудовую книжку, со сведениями, внесенными в личную карточку.
- На научного и научно-педагогического работника ведется форма № Т-4 «Учетная карточка научного, научно-педагогического работника».

- Прекращение трудового договора

- Основания для прекращения трудового договора перечислены в ст. 29 КЗоТ. К числу таковых относятся:
- 1. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
- 2. Соглашение сторон. Возникает при обоюдном желании сторон прекратить трудовые отношения.
- 3. Истечение срока срочного трудового договора. Однако, если срок договора истек, а трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях.
- 4. Призыв или поступление работника на военную службу.

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Расторжение трудового договора производится только на основании письменного заявления работника.
- В случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (при зачислении в учебное заведение, выходе на пенсию) администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.
- По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация предприятия обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.



- Досрочное расторжение трудового договора может последовать только по взаимной договоренности между работником и работодателем.
- Следует учитывать, что подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы до истечения двухнедельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

- Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник.
- Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

# Расторжение трудового договора по инициативе администрации.

- 1. Ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 34 КЗоТ РФ.
- О предстоящем высвобождении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца. Уволенные по этой причине получают выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняют за собой среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не более 2 месяцев.

- 2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующее продолжению данной работы.
- Несоответствие работника выполняемой работе должно подтверждаться объективными доказательствами (например, выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника).
- Состояние здоровья может быть причиной увольнения по данному основанию, если наступило стойкое снижение трудоспособности, препятствующее надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива, либо обслуживаемых им граждан. Временная утрата трудоспособности не может служить основанием для увольнения работника.
- Работнику, уволенному по этому основанию выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

- 3. Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.
- К числу дисциплинарных взысканий относятся: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.
- Нельзя уволить работника за тот же проступок, за который на него уже наложено дисциплинарное взыскание.
- 4. Совершение работником прогула (в том числе отсутствия на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

- 5. Неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудовой способности или установления инвалидности.

- 7. Появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранился ли работник администрацией от работы в связи с таким состоянием.
- Состояние опьянения может быть подтверждено медицинским заключением, а также другими видами доказательств, которые должны быть при возникновении судебного спора соответственно оценены судом.
- 8. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного и общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного взыскания.

# Расторжение трудового договора по инициативе профсоюзного органа.

- По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.
- Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию - совета трудового коллектива.



- 8) Перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или перевод на выборную должность.
- 9) Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.
- 10) Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы, либо к иному наказанию, исключающему продолжения данной работы.

-