

**ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С  
МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ.  
ПРАВА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ  
ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ.**

**Павлова Юлия Владимировна  
к.ю.н., доцент кафедры медицинского права  
Первого МГМУ им.И.М.Сеченова**

# **ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*До 1 января 2016 года:*

- Право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие **сертификат специалиста**
- Сертификаты специалиста, выданные медицинским и фармацевтическим работникам до 1 января 2016 года, **действуют до истечения указанного в них срока**
- Лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к медицинской деятельности или фармацевтической деятельности в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам (профессиональной переподготовки) и **при наличии сертификата специалиста**

**пп.1 п.1 ст.100 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ  
"Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"**

## **УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫДАЧИ СЕРТИФИКАТА СПЕЦИАЛИСТА МЕДИЦИНСКИМ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

Сертификат специалиста свидетельствует о достижении его обладателем уровня теоретических знаний, практических навыков и умений, достаточных для самостоятельной профессиональной (медицинской или фармацевтической) деятельности

Срок действия сертификата на территории Российской Федерации составляет пять лет.

Лицам, получившим среднее или высшее профессиональное медицинское или фармацевтическое образование в иностранных государствах, сертификат выдается Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения.

**Приказ Министерства здравоохранения РФ от 29 ноября 2012 г. N 982  
"Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста  
медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований  
сертификата специалиста".**

# ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*С 1 января 2016 г.*

право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации будут иметь лица получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие **свидетельство об аккредитации специалиста**

**аккредитация специалиста** - это процедура определения соответствия готовности лица, получившего высшее или среднее медицинское или фармацевтическое образование, к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности в соответствии с установленными порядками оказания медицинской помощи и со стандартами медицинской помощи либо фармацевтической деятельности.

# **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ МЕДИЦИНСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

## **МЕДИЦИНСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, **медицинских организаций** и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

**(ст.213 ТК РФ)**

Например, **Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"**

- Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных
- Работы в организациях медицинской промышленности и аптечной сети, связанные с изготовлением, расфасовкой и реализацией лекарственных средств

# **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

**СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.**

**ЕЖЕГОДНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА**

**ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**



## **СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст.91 ТК РФ)

**Нормальная продолжительность рабочего времени** не может превышать 40 часов в неделю

**Для медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

## ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ИМИ ДОЛЖНОСТИ И (ИЛИ) СПЕЦИАЛЬНОСТИ

- ✓ **36 часов в неделю** - медицинские работники, работающие в инфекционных больницах, отделениях, палатах, а также в кабинетах; кожно-венерологических диспансерах, отделениях, медицинские работники, работающие с ВИЧ-инфицированными и т.д. (по перечню согласно приложению N 1 );
- ✓ **33 часа в неделю** - врач амбулаторного приема, осуществляющий исключительно амбулаторный прием больных в лечебно-профилактических организациях, учреждениях (поликлиники, амбулатории, диспансеры, медицинские пункты, станции, отделения, кабинеты) (по перечню согласно приложению N 2);
- ✓ **30 часов в неделю** - врачи, а также средний медицинский персонал, работающий в туберкулезных (противотуберкулезных) организациях здравоохранения и их структурных подразделениях (по перечню согласно приложению N 3);
- ✓ **24 часа в неделю** - для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

### **СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА (ст.99 ТК РФ)**

работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

### **СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО (ст.60.1 ТК РФ)**

работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ С ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА**

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА**

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ

## *НЕ ДОПУСКАЕТСЯ ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ*

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (работников с активной формой туберкулеза; на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений)

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается **только с их письменного согласия** и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность сверхурочной работы **не должна превышать** для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**Оплата сверхурочной работы** (ст.152 ТК) - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением **дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Продолжительность работы по совместительству медицинских работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она **не может превышать:**

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели
- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю
- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41  
«Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

## **ЕЖЕГОДНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- работникам, имеющим особый характер работы,
- работникам с ненормированным рабочим днем,
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.



## **ЕЖЕГОДНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (14-35 дней) медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- участвующим в оказании психиатрической помощи,
- непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи,
- осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных,
- а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

*Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников"*

Дополнительный отпуск работников здравоохранения за особый характер работы врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет (**Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588**). Продолжительность дополнительного отпуска для них составляет **три дня**.

## **ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

**В соответствии с п.20 ст.27 ФЗ РФ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" от 30 ноября 2001 г. правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости обладают лица:**

**осуществляющие лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения:**

- не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа
- не менее 30 лет в городах, сельской местности и в поселках городского типа либо только в городах, независимо от возраста

# ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 утверждены:

- ✓ Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на долгосрочное назначение трудовой пенсии;
- ✓ Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения.

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

# ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)

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

расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ)

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК)

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

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК)

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

# ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК)

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ)

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (например, с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной (ст. 288 ТК)).

## РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

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

## РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

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



## ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

*Основания, на основании которых трудовой договор расторгается работодателем:*

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

## ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

*Основания, на основании которых трудовой договор расторгается работодателем:*

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

## ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

*Основания, на основании которых трудовой договор расторгается работодателем:*

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

## **УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ НЕИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ** работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

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

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

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

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

# УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

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

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

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

# УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

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

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

## 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.

## **ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

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

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

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



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

## **ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА**

**Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является:**

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

## **ПОРЯДОК И СРОКИ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

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

## ПОРЯДОК И СРОКИ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

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

## **СНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

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

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**