



# ОФОРМЛЕНИЕ ПОощРЕНИЙ ВЗЫСКАНИЙ РАБОТНИКАМ

---

- Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает меры ответственности работника за ненадлежащее исполнение им своих обязанностей и систему мер поощрения за успешное и добросовестное их выполнение, а также порядок применения их к работникам.

# ПООЩРЕНИЯ

---

- За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции и другие достижения в работе применяются *следующие поощрения*:
- Объявление благодарности;
- Выдача денежной премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;
- Представление к званию лучшего по профессии;
- Занесение в книгу почета.

- 
- Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) по форме № Т-11 или № Т-11а (для группы работников), доводится до сведения трудового коллектива и заносится в трудовую книжку работника.
  - За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами , нагрудными значками.

# ВЗЫСКАНИЯ

---

- ТК РФ за допущенные проступки предусматривает применение *следующих дисциплинарных взысканий*: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

# ФОРМА ПРИКАЗА О НАЛОЖЕНИИ ВЗЫСКАНИЯ

## НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРИКАЗ

00.00.0000 № 00

О наложении дисциплинарного  
высказывания на

Ф.И.О

должность

## СТРУКТУРА ТЕКСТА

1. Мотив и вид нарушения
2. Ф.И.О работника полностью
3. Наименование должности
4. Виды высказывания («объявить», «лишить» и т. п.)
5. Основание (ссылка на документ или статью ТК РФ)

Руководитель организации \_\_\_\_\_

И.О. Фамилия

Визы: юридическая служба  
Отдел персонала организации

С приказом ознакомлен: \_\_\_\_\_

И.О. Фамилия

- 
- Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
  - Если в течение года со дня вынесения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим такового. Работодатель может снять с работника вынесенное дисциплинарное взыскание до истечения года как по собственной инициативе, так и по просьбе работника, его непосредственного руководителя или представительного органа коллектива.

# ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УВОЛЬНЕНИЯ

---

- Основания прекращения трудового договора (увольнение) указаны в ст. 77 ТК РФ и подробно освещены в Трудовом кодексе (глава 13).



# УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

---

- Согласно статье 80 ТК РФ работник может уволиться по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме *за две недели*.
- По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

- 
- При увольнении работника работники отдела персонала должны изучить, в чем причины нежелания работать в организации, предложить другие вакантные рабочие места, а также при возможности обеспечить переподготовку или переквалификацию работника. Формальный подход к увольнению по собственному желанию недопустим.

- 
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.
  - По истечению 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 истечению срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

- 
- На основании принятого по заявлению решения руководителем организации издается приказ по форме N° Т-8 или N° Т-8а.
  - Приказ готовится сотрудником отдела персонала и после его подписания объявляется работнику под расписку.
  - Бухгалтерия организации согласно приказу производит полный расчет с работником по форме N° Т-61 «Записка-расчет при прекращении действия трудового договора с работником».

- 
- Порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя подробно освещается в ст. 81, 82 ТК РФ.
  - Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон подробно освещены в ст. 83 ТК РФ.