



5. ПРАВО



5.9 ПОРЯДОК ПРИЁМА НА РАБОТУ. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



ТРУДОВОЕ ПРАВО — ОТРАСЛЬ РОССИЙСКОГО ПРАВА, РЕГУЛИРУЮЩАЯ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ С РАБОТОДАТЕЛЕМ, ВОЗНИКШИЕ НА ОСНОВЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ — ОТНОШЕНИЯ, ОСНОВАННЫЕ НА СОГЛАШЕНИИ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ О ЛИЧНОМ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТНИКОМ ЗА ПЛАТУ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ, ПОДЧИНЕНИИ РАБОТНИКА ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ УСЛОВИЙ ТРУДА.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель

РАБОТНИК

**ФИЗИЧЕСКОЕ
ЛИЦО,
ВСТУПИВШЕЕ
В ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕМ**

В
С

РАБОТОДАТЕЛЬ

**ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИБО
ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО
(ОРГАНИЗАЦИЯ),
ВСТУПИВШЕЕ В
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
С РАБОТНИКОМ**

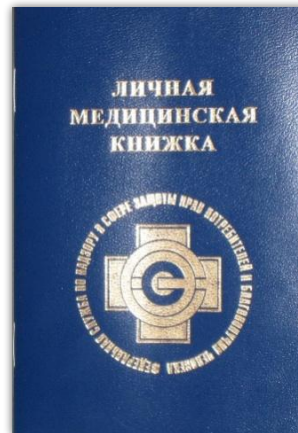
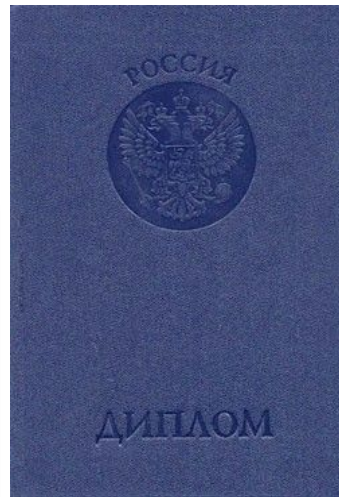


**Субъекты трудовых
отношений**



ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ПРИЁМА НА РАБОТУ

СТАТЬЯ 65 – О ДОКУМЕНТАХ,
ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ В ОСОБЫХ СЛУЧАЯХ

• СПРАВКА О НАЛИЧИИ ИЛИ ОТСУТСТВИИ СУДИМОСТИ ИЛИ ФАКТА УГОЛОВНОГО ПРЕСЛЕДОВАНИЯ – ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ, СВЯЗАННУЮ С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ КОТОРОЙ В СООТВЕТСТВИИ С КОДЕКСОМ, ИНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ НЕ ДОПУСКАЮТСЯ ЛИЦА, ИМЕЮЩИЕ ИЛИ ИМЕВШИЕ СУДИМОСТЬ, ПОДВЕРГАЮЩИЕСЯ ИЛИ ПОДВЕРГАВШИЕСЯ УГОЛОВНОМУ ПРЕСЛЕДОВАНИЮ

№ 031314

МВД России
УПРАВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ХАБАРОВСКОМУ КРАЮ
(УМВД России по Хабаровскому краю)
Информационный центр
ул. Зинченко, 7, Хабаровск, 680038
Телефон: (4212) 38-79-15
09.10.2015 г. № 52-23266

СПРАВКА
о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования
либо о прекращении уголовного преследования

Иванов Данил Владимирович
15.10.1982 года рождения
уроженец г. Комсомольск-на-Амуре Хабаровского края
(фамилия, имя, отчество (при наличии) прежнего лица, в том числе вышедшего ранее, (в именительном падеже) дата и место рождения)

В ФКУ "Главный информационно-аналитический центр МВД России", ИЦ УМВД России по Хабаровскому краю
имеются (не имеются) сведения о судимости (в том числе имевшейся ранее) на территории Российской Федерации:

НЕ ИМЕЮТСЯ
(дата осуждения, наименование суда, вынесенного приговора, пункт, часть, статья уголовного закона, срок и вид наказания, дата и основание освобождения, основание снятия судимости)

имеются (не имеются) сведения о факте уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования на территории Российской Федерации:

НЕ ИМЕЮТСЯ
(дата возбуждения уголовного дела, наименование органа, принявшего решение, пункт, часть, статья уголовного закона, дата и основание прекращения уголовного преследования)

Дополнительная информация: **НЕ ИМЕЕТСЯ**

Заместитель начальника
М.П.З.

Н.В.Арабей
инициалы и фамилия

ПОРЯДОК ПРИЁМА НА РАБОТУ

РАБОТОДАТЕЛЬ

ПРИ ОФОРМЛЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
УЧИТЫВАЮТСЯ

ПРОФЕССИЯ –ВИД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЙ ХАРАКТЕРОМ И ЦЕЛЮ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ (ЮРИСТ, ВРАЧ И Т.Д.)

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ- ОДНА ИЗ РАЗНОВИДНОСТЕЙ ПРОФЕССИИ (НАПРИМЕР, ВРАЧ МОЖЕТ БЫТЬ ХИРУРГОМ, ТЕРАПЕВТОМ, ПЕДИАТРОМ И Т. Д.)

КВАЛИФИКАЦИЯ -ЭТО СТЕПЕНЬ И ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБУЧЕННОСТИ, Т. Е. УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ, ОПЫТА, ЗНАНИЙ ПО ДАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

ШАГ 1

РАССМОТРЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ, ПРЕДОСТАВЛЕННЫХ РАБОТНИКОМ

ШАГ 2

НАПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ МЕДОСМОТР (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

ШАГ 3

ПОЛУЧЕНИЕ ЗАЯВЛЕНИЯ О ПРИЁМЕ НА РАБОТУ ОТ БУДУЩЕГО СОТРУДНИКА

ШАГ 4

ОЗНАКОМЛЕНИЕ БУДУЩЕГО СОТРУДНИКА С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ И ДРУГИМИ ЛОКАЛЬНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ

ШАГ 5

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ШАГ 6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (ЕСЛИ РАБОТНИК-МАТЕРИАЛЬНОЕ ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО)

ШАГ 7

ИЗДАНИЕ ПРИКАЗА О ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

ШАГ 8

ОФОРМЛЕНИЕ ЛИЧНОЙ КАРТОЧКИ РАБОТНИКА

ШАГ 9

ВНЕСЕНИЕ ЗАПИСИ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ И В КНИГУ УЧЁТА ДВИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК И ВКЛАДЫШЕЙ К НИМ

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

СТАТЬЯ 56- ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР — ЭТО СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ, В КОТОРОМ ОТМЕЧЕНЫ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КАЖДОГО, УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА.

СТАТЬЯ 67 – О ФОРМЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

- **ОФОРМЛЯЕТСЯ В ДВУХ ЭКЗЕМПЛЯРАХ** В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ, ОДИН — У РАБОТОДАТЕЛЯ, ДРУГОЙ — У РАБОТНИКА.

СТАТЬЯ 68 ТК — ОБ УСЛОВИЯХ ОФОРМЛЕНИЯ НА РАБОТУ

- **ПРИЁМ НА РАБОТУ** ОФОРМЛЯЕТСЯ **ПРИКАЗОМ** (РАСПОРЯЖЕНИЕМ) В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ.
- **ПРИКАЗ** ДОВОДИТСЯ ДО СВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА ПОД РОСПИСЬ В ТЕЧЕНИЕ 3-Х ДНЕЙ С НАЧАЛА РАБОТЫ.
- **РАБОТНИК ПОД РОСПИСЬ ДОЛЖЕН БЫТЬ ОЗНАКОМЛЕН С ПРАВИЛАМИ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА, ИНЫМИ ЛОКАЛЬНЫМИ АКТАМИ.**

Трудовой договор заключается:

В письменной форме

Составляется в двух экземплярах

Подписывается сторонами



СТАТЬЯ 57 – СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ

1. СВЕДЕНИЯ О РАБОТНИКЕ
2. СВЕДЕНИЯ О ДОКУМЕНТАХ РАБОТНИКА
3. ИНН НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКА
4. СВЕДЕНИЯ О ПРЕДСТАВИТЕЛЕ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПОДПИСАВШЕГО ДОГОВОР
5. МЕСТО И ДАТА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА
6. МЕСТО РАБОТЫ
7. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА И УСЛОВИЯ РАБОТЫ
8. ДАТА НАЧАЛО ДОГОВОРА, СРОК ЕГО ДЕЙСТВИЯ
9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
10. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ , ВРЕМЕНИ ОТДЫХА
11. КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ (НАПРИМЕР, ЗА ТЯЖЁЛЫЙ ХАРАКТЕР ТРУДА)
12. УСЛОВИЯ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

1. ОПЛАТА ПРОЕЗДА ДО МЕСТА РАБОТЫ;
2. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК;
3. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ МЕСТА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ РЕБЕНКА РАБОТНИКА И Т. П.

СТАТЬЯ 64 – О ГАРАНТИЯХ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- ЗАПРЕЩАЕТСЯ НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
- НЕ ДОПУСКАЕТСЯ ОГРАНИЧЕНИЕ ПРАВ ПО РАСЕ, ПОЛУ, НАЦИОНАЛЬНОСТИ, ЯЗЫКУ, ПРОИСХОЖДЕНИЮ, МАТЕРИАЛЬНОМУ СОСТОЯНИЮ, ВОЗРАСТУ, МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА, КРОМЕ СЛУЧАЕВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЗАКОНОМ.
- ЗАПРЕЩАЕТСЯ ОТКАЗЫВАТЬ ЖЕНЩИНАМ В ДОГОВОРЕ ПО СЛУЧАЮ ИХ БЕРЕМЕННОСТИ ИЛИ НАЛИЧИЮ ДЕТЕЙ
- РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОБЪЯСНИТЬ ПРИЧИНУ ОТКАЗА, ОТКАЗ МОЖЕТ БЫТЬ ОБЖАЛОВАН В СУДЕ.



СТАТЬЯ 58 – О СРОКЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ:

НА НЕОПРЕДЕЛЁННЫЙ СРОК	НА ОПРЕДЕЛЁННЫЙ СРОК (НЕ БОЛЕЕ 5 ЛЕТ)
---------------------------------------	---

СТАТЬЯ 61 – О ВСТУПЛЕНИИ В СИЛУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

- ДОГОВОР ВСТУПАЕТ В СИЛУ СО ДНЯ ЕГО ПОДПИСАНИЯ (ЕСЛИ ДРУГОЕ НЕ ОГОВОРЕНО)
- К РАБОТЕ РАБОТНИК ОБЯЗАН ПРИСТУПИТЬ С ТОГО ДНЯ, КОТОРЫЙ УКАЗАН В ДОГОВОРЕ.
- ЕСЛИ ДЕНЬ НАЧАЛА РАБОТЫ НЕ УКАЗАН В ДОГОВОРЕ, ТО РАБОТНИК ОБЯЗАН ПРИСТУПИТЬ К РАБОТЕ НА СЛЕДУЮЩИЙ ДЕНЬ ПОСЛЕ ПОДПИСАНИЯ.
- ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ ПРИСТУПИЛ К ВЫПОЛНЕНИЮ ОБЯЗАННОСТЕЙ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН, ТО РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО АННУЛИРОВАТЬ ДОГОВОР.

СТАТЬЯ 59- О СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ:

- НА ВРЕМЯ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ
ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА
- НА ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ВРЕМЕННЫХ РАБОТ(ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ)
- ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ **СЕЗОННЫХ РАБОТ**
- С ЛИЦАМИ, НАПРАВЛЯЕМЫМИ ДЛЯ РАБОТЫ **ЗА ГРАНИЦУ**
- ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ, СВЯЗАННЫХ **ДЛЯ РАСШИРЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА**
- НА ПЕРИОД **СТАЖИРОВКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**
- В СЛУЧАЕ ИЗБРАНИЯ **НА ДОЛЖНОСТЬ НА ОПРЕДЕЛЁННЫЙ СРОК**
- С ГРАЖДАНАМИ, ПРОХОДЯЩИМИ **АЛЬТЕРНАТИВНУЮ СЛУЖБУ, И ДР.**

ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН СРОЧНЫЙ ДОГОВОР МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ:

- С ПЕНСИОНЕРАМИ
- С ЛИЦАМИ, ПО СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ КОТОРЫХ РАЗРЕШЕНА ТОЛЬКО **ВРЕМЕННАЯ РАБОТА**
- С ЛИЦАМИ, ПОСТУПАЮЩИМИ НА РАБОТУ **В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА**, ЕСЛИ ЭТО СВЯЗАНО С ПЕРЕЕЗДОМ К МЕСТУ РАБОТЫ
- ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ **НЕОТЛОЖНЫХ РАБОТ**, НАПРИМЕР, ДЛЯ БОРЬБЫ С КАТАСТРОФАМИ
- С ТВОРЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ, РАБОТНИКАМИ СМИ
- С ЛИЦАМИ, ПОСТУПАЮЩИМИ НА РАБОТУ ПО **СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ, И ДР.**

СТАТЬИ 70- 71 – ОБ ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ И ЕГО РЕЗУЛЬТАТАХ

ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНО ИСПЫТАНИЕ В ЦЕЛЯХ ПРОВЕРКИ СООТВЕТСТВИЯ РАБОТНИКА ПОРУЧАЕМОЙ ЕМУ РАБОТЕ.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК НЕ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ:

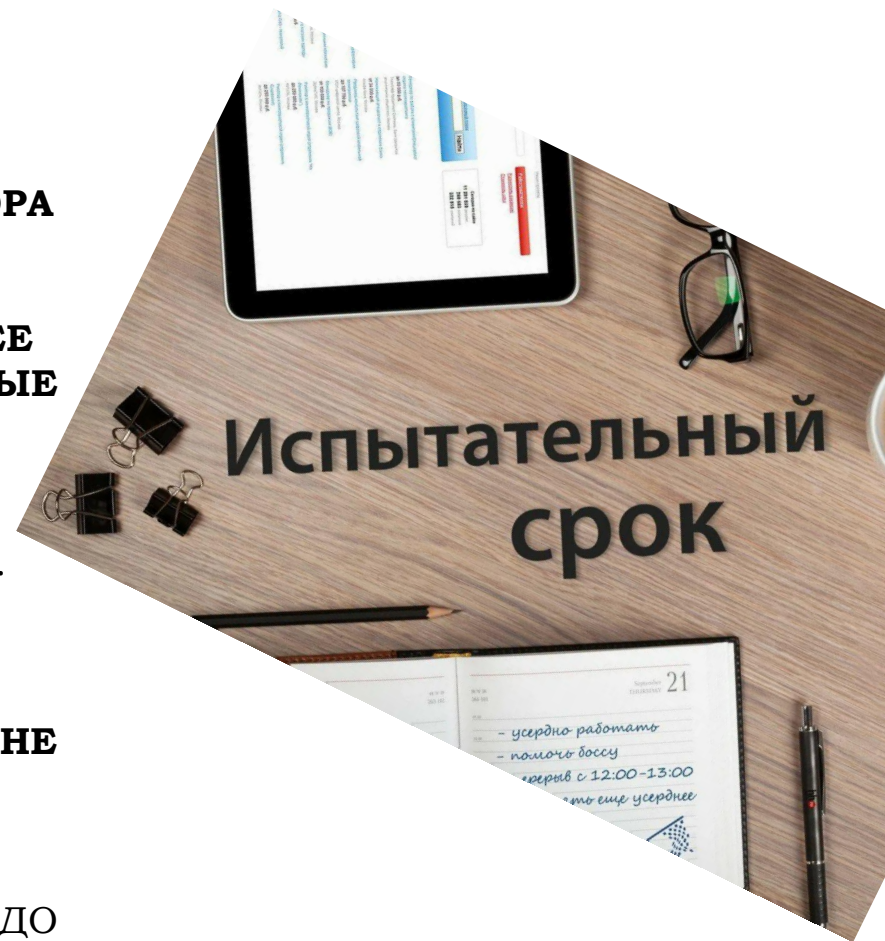
- ДЛЯ ЛИЦ, ПРОШЕДШИХ НА ДОЛЖНОСТЬ **ПО КОНКУРСУ**
- ДЛЯ **БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ ДО ПОЛУТОРА ЛЕТ**
- **ДО 18 ЛЕТ**
- ДЛЯ ЛИЦ, ОКОНЧИВШИХ **НАЧАЛЬНОЕ, СРЕДНЕЕ, ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ПЕРВОГО ГОДА, ВПЕРВЫЕ ПОСТУПАЮЩИХ НА РАБОТУ ПО ДАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**
- ДЛЯ ЛИЦ, ИЗБРАННЫХ НА **ВЫБОРНУЮ ДОЛЖНОСТЬ**
- **ПРИГЛАШЁННЫХ САМИМ РАБОТОДАТЕЛЕМ**
- ЕСЛИ **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ И ДР.**

СРОК ИСПЫТАНИЯ НА РАБОТУ:

- **НЕ БОЛЕЕ 3-Х МЕСЯЦЕВ**
- ДЛЯ **РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗАМОВ, ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ И ИХ ЗАМОВ- НЕ БОЛЕЕ 6-ТИ МЕСЯЦЕВ.**

РЕЗУЛЬТАТЫ ИСПЫТАНИЯ:

- ПРИ НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОМ РЕЗУЛЬТАТЕ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ДО ОКОНЧАНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА РАСТОРГНУТЬ ДОГОВОР, ПИСЬМЕННО ОБЪЯСНИВ ПРИЧИНУ И ПРЕДУПРЕДИВ ЗА ТРИ ДНЯ. МОЖНО РЕШЕНИЕ ОБЖАЛОВАТЬ В СУДЕ.
- ЕСЛИ СРОК ИСПЫТАНИЯ ИСТЁК, А РАБОТНИК ПРОДОЛЖАЕТ РАБОТУ, ТО ОН СЧИТАЕТСЯ ВЫДЕРЖАВШИМ ИСПЫТАНИЕ.



СТАТЬИ 77-84 – О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН
2. ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ДОГОВОРА
3. ИНИЦИАТИВА РАБОТНИКА
4. ИНИЦИАТИВА РАБОТОДАТЕЛЯ
5. ПЕРЕВОД РАБОТНИКА ПО ЕГО ПРОСЬБЕ И СОГЛАСИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НА ДРУГУЮ РАБОТУ К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ
6. ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ СТОРОН

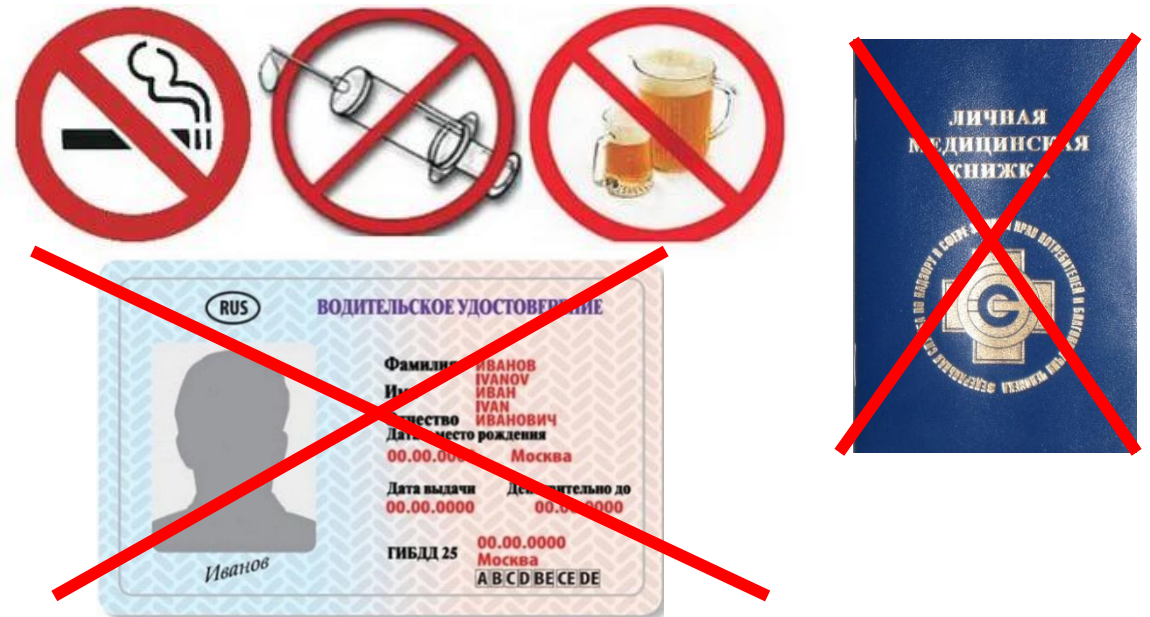
ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

1. ЕСЛИ РАБОТНИК В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО, ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ
2. ЕСЛИ НЕ ПРОШЁЛ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ ОБУЧЕНИЕ И ПРОВЕРКУ ЗНАНИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА
3. НЕ ПРОШЁЛ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ
4. ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ ПРОТИВОПОКАЗАНИЙ ВО ВРЕМЯ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ
5. В СЛУЧАЕ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ СПЕЦИАЛЬНОГО ПРАВА (ЛИЦЕНЗИИ, УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ, ПРАВА НА НОШЕНИЕ ОРУЖИЯ И ДР.), ЕСЛИ НЕВОЗМОЖНО ПЕРЕВЕСТИ РАБОТНИКА С ЕГО ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ НА ДРУГУЮ РАБОТУ.

ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

1. НЕОБХОДИМО **ПРЕДУПРЕДИТЬ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ НЕ ПОЗДНЕЕ 2-Х НЕДЕЛЬ.**
2. ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ДОГОВОР МОЖЕТ БЫТЬ **РАСТОРГНУТ И В ДЕНЬ ПОДАЧИ ЗАЯВЛЕНИЯ.**
3. **ДО ИСТЕЧЕНИЯ СРОКА ЗАЯВЛЕНИЯ РАБОТНИК МОЖЕТ В ЛЮБОЕ ВРЕМЯ ОТОЗВАТЬ СВОЁ ЗАЯВЛЕНИЕ. УВОЛЬНЕНИЕ НЕ ПРОИЗВОДИТСЯ, ЕСЛИ НА ЭТО МЕСТО УЖЕ НЕ ПРИГЛАШЁН РАБОТНИК В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ.**
4. **В ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ РАБОТЫ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ВЫДАТЬ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ, ДРУГИЕ ДОКУМЕНТЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ**



ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. В СЛУЧАЕ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ
2. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТОВ



ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

ЕСЛИ РАБОТНИК

НЕ
СООТВЕТСТВИЕ
ЗАНИМАЕМОЙ
ДОЛЖНОСТИ

СОВЕРШЕНИЕ
АМОРАЛЬНОГО
ПОСТУПКА ЛИЦОМ,
ВЫПОЛНЯЮЩИМ
ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ
ФУНКЦИИ

НЕИСПОЛНЕНИЕ
ТРУДОВЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ
БЕЗ
УВАЖИТЕЛЬНОЙ
ПРИЧИНЫ

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ
ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ
НА РАБОТУ
ПОДЛОЖНЫХ
ДОКУМЕНТОВ И ДР.

ПРОГУЛ-
ОТСУТСТВИЕ НА
РАБОТЕ ВЕСЬ ДЕНЬ
ИЛИ В ТЕЧЕНИИ 4-Х
ЧАСОВ ПОДРЯД БЕЗ
УВАЖИТЕЛЬНОЙ
ПРИЧИНЫ



ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ СТОРОН

- **ПРИЗЫВ РАБОТНИКА НА ВОЕННУЮ ИЛИ АЛЬТЕРНАТИВНУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ**
- **НЕИЗБРАНИЕ НА ДОЛЖНОСТЬ**
- **ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ РАБОТНИКА, РАНЕЕ ВЫПОЛНЯВШЕГО РАБОТУ, ПО РЕШЕНИЮ СУДА**
- **ПО ПРИГОВОРУ СУДА НАКАЗАНИЕ РАБОТНИКА**
- **ПРИЗНАНИЕ РАБОТНИКА ПО МЕДИЦИНСКОМУ ЗАКЛЮЧЕНИЮ НЕТРУДОСПОСОБНЫМ**
- **СМЕРТЬ РАБОТНИКА**
- **ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ (ВОЙНА, КАТАСТРОФА, ЭПИДЕМИИ И ДР.)**
- **ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ, АДМИНИСТРАТИВНОЕ НАКАЗАНИЕ**
- **ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОПУСКА К ТАЙНЕ, ЕСЛИ РАБОТА ТРЕБУЕТ ТАКОГО ДОПУСКА И ДР.**



Особенности труда несовершеннолетних (ТК РФ ст.265- 272)

- **Запрещено**

- работать на тяжелых, вредных и опасных работах
- работать на табачных и спиртовых производствах
- трудиться в игорном бизнесе, в ночное время
- работать на подземных работах
- направлять в служебные командировки
- привлекать к сверхурочным работам и к работе в выходные и нерабочие дни
- устанавливать испытательный срок
- расторгать трудовой договор



Возраст	Недельная продолжительность рабочего времени	Продолжительность ежедневной работы по общему правилу	Продолжительность работы для тех, кто учится
14 лет	Не может превышать 24 часа в неделю	Не может превышать 4 часа	Не может превышать 2,5 часа
15 лет		Не может превышать 5 часа	
16-18 лет	Не может превышать 24 часа в неделю	Не может превышать 7 часов	Не может превышать 4 часа