

**План-конспект открытого учебного занятия на тему «Порядок заключения  
трудового договора и основания его прекращения»**

**Преподаватель: Богдан Ксения Борисовна**

**Техническое задание к занятию**

№ п/п	Критерий	Содержание
1.	Тема занятия	«Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения» (обзорная лекция от понятия трудового договора до различных оснований его прекращения с элементами игры - викторины по изученной теме)
2.	Исследователи по обозначенной тематике	А.П. Анисимов, Л.Ю. Бугров, К. Н. Гусов, Л.В. Зайцева, А.Я. Капустин, И.Я. Киселёв, С. П. Маврин, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, В.Н. Толкунова, Е. Б. Хохлов, В.И. Шкатулла.
3.	Термины, понятия	Трудовой договор, работник, работодатель, срок трудового договора, трудовая книжка, испытание при приеме на работу, прекращение трудового договора.
4.	Используемые источники	Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024), учебник А.П. Анисимова «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», учебник А.Я. Капустина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», материалы научных статей и практики справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
5.	Главные выводы	Таким образом, сегодня нами была рассмотрена тема порядка заключения трудового договора, а также оснований его прекращения. Трудовой договор представляет собой основополагающий документ в трудовом праве, порождающий взаимные права и обязанности работника и работодателя, и включает в себя как обязательные условия, предусмотренные законодательством, так и дополнительные, которые могут быть установлены сторонами по их соглашению. Кроме того, несмотря на возможность заключения договора на неопределенный срок, всё-таки определенные ограничения, связанные с длительностью его действия всегда имеются. Так договор может быть прекращен по соглашению сторон, инициативе работника или работодателя, а также по независящим от них обстоятельствам. И сегодня эти ценные знания, безусловно, актуальные и полезные для всех присутствующих, были открыты и закреплены на нашем открытом занятии, что представляется будет способствовать успешному осуществлению вами профессиональной деятельности, правильному пониманию процесса заключения и прекращения трудового договора, и как следствие, эффективной реализации ваших трудовых прав и обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### Технологическая карта занятия

<b>Тема занятия</b>	«Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения» (обзорная лекция от понятия трудового договора до различных оснований его прекращения с элементами игры - викторины по изученной теме)
<b>Целевая аудитория</b>	4 курс обучающихся образовательного учреждения среднего профессионального образования по специальности «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование»
<b>Тип занятия</b>	Занятие - лекция, обобщение и углубление знаний с элементами игры - викторины.
<b>Цель</b>	<p><b>Обучающая:</b> формирование у студентов знаний и представлений о порядке заключения трудового договора и оснований его прекращения, повышение юридической грамотности обучающихся.</p> <p><b>Развивающая:</b> развитие аналитического мышления студентов на материале сравнения порядка заключения трудового договора для различных категорий работников, а также оснований его прекращения, умения видеть причинно-следственные связи указанных процессов, интереса к содержанию трудового законодательства Российской Федерации.</p> <p><b>Воспитательная:</b> формирование гражданской позиции, духовно-нравственное развитие обучающихся, выраженное в осознании и уважении как собственных трудовых прав и обязанностей, так и иных лиц, воспитание патриотизма и уважения к законодательству и правовой системе Российской Федерации.</p>
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Изучение понятия и содержания трудового договора.</li> <li>2. Рассмотрение документов, необходимых при приеме на работу.</li> <li>3. Раскрытие содержания понятия «испытательный срок/испытание при приеме на работу» и порядка его установления.</li> <li>4.Рассмотрение порядка фактического допущения к работе, оформления трудовой книжки и приказа о приеме на работу.</li> <li>5. Изучение общих оснований прекращения трудового договора, с более подробной оценкой таких оснований как: по инициативе работника и работодателя, а также оформления прекращения трудового договора.</li> </ol>
<b>Методы и формы обучения</b>	<p>Методы: словесный, наглядный, частично-поисковый, проблемного изложения, игровой.</p> <p>Формы: индивидуальная, фронтальная, групповая.</p>
<b>Оборудование: средства наглядности, источники информации, технические средства обучения</b>	Презентация со слайдами по теме занятия, а также раздаточный материал (подготовленная преподавателем для обучающихся памятка по порядку заключения и прекращения трудового договора)
<b>Содержательные этапы занятия</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Организационный этап (<i>приветствие, объявление темы и цели занятия</i>)</li> <li>2.Актуализация знаний. Создание проблемной ситуации. (<i>постановка вопросов обучающимся по теме занятия, касающихся имеющихся знаний по рассматриваемым вопросам и направленных на их актуализацию</i>).</li> </ol>

	3. Изучение нового материала: 3.1. Понятие и содержание трудового договора. 3.2. Документы, необходимые при приеме на работу. 3.3. Установление испытательного срока. 3.4. Фактическое допущение к работе, оформление трудовой книжки и приказа о приеме на работу. 3.5. Общие основания прекращения трудового договора, с более подробной оценкой таких оснований, как по инициативе работника и работодателя, а также оформления прекращения трудового договора. 4. Закрепление изученного материала (проведение игры-викторины по теме занятия). 5. Подведение итогов. 6. Рефлексия.
--	---

### **Сценарный ход занятия**

#### **1. Организационный этап**

**Преподаватель:** Уважаемые студенты и коллеги, я рада вас приветствовать на нашем открытом занятии по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» на тему «Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения».

Сегодня у нас на занятии поставлена очень важная цель.

**Целью нашего сегодняшнего занятия** является получение знаний и представлений о порядке заключения трудового договора и оснований его прекращения, повышение вашей юридической грамотности в области трудового законодательства, а также воспитание уважения к законодательству и правовой системе Российской Федерации, соблюдению как собственных трудовых прав и обязанностей, так и других лиц.

Сегодня мы узнаем что такое трудовой договор, какие документы обязательны для его заключения, а обязательность каких является мифом и на самом деле их предоставление не требуется, изучим форму заключения трудового договора, возможность фактического допущения до работы, условия установления испытательного срока, а также различные основания прекращения трудовых правоотношений.

#### **2. Этап актуализации знаний.**

**Преподаватель:**

Но прежде, чем перейти к рассмотрению данного, безусловно, интересного и полезного для всех присутствующих материала.

Мне бы хотелось задать вам несколько вопросов по теме, рассмотренной на прошлом занятии, связанной с изученным материалом по основам трудовых правоотношений, тем самым актуализировав первичные знания по разделу трудового законодательства.

**1. Уважаемые студенты, исходя из изученного материала на прошлом занятии, как вы поняли что такое трудовые правоотношения?**

**Студенты:** *отвечают.*

**Преподаватель:**

**2. Как именуются стороны трудовых правоотношений?**

**Студенты:** *отвечают.*

**Преподаватель:** Какие требования предъявляются к работодателю? С какого возраста лицо может являться работодателем?

**Преподаватель:**

3. Вы перечислили стороны трудовых правоотношений, у каждого из них есть права и обязанности. Какие права работника, предусмотренные трудовым законодательством вы помните? А какие обязанности?

*Студенты: перечисляют.*

4. А есть ли предусмотренные права и обязанности у такого субъекта как работодатель? Какие?

*Студенты: перечисляют.*

5. В случае, если работодатель не выполняет свою обязанность по перечислению заработной платы и удерживает её на срок более 15 дней, что может сделать работник в таком случае?

*Студенты: В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.*

6. А всегда ли эта норма действует? Для всех ли категорий работников и при любых обстоятельствах? А представители вашей специальности в сфере теплоснабжения могут ли это сделать?

*Студенты: перечисляют.*

7. Что такое гарантии и компенсации? Какие примеры можете привести?

*Студенты: перечисляют.*

8. Молодцы! Всё, что вы сейчас перечисляли, а именно субъекты трудовых правоотношений, их данные, взаимные права и обязанности, право на предусмотренные гарантии и компенсации, отражается в специальном соглашении, именуемом трудовой договор.

**А знаете ли вы какие еще пункты обязательны для отражения в трудовом договоре? Например, когда испытательный срок для работника ни в коем случае не должен устанавливаться в трудовом договоре и по каким основаниям договор может быть с вами расторгнут? (Студенты не изучали данную тему, эта тема данного занятия)**

Что ж сегодня мы это исправим и узнаем много нового!

## **2. Изучение нового материала (открытие нового знания)**

Откроем тетради и запишем тему занятия, а также дату проведения сегодняшнего занятия. Тема занятия «Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения».

### **2 СЛАЙД**

**Для начала необходимо рассмотреть понятие 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, 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.

### **3 СЛАЙД**

#### **Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ)**

##### **В трудовом договоре указываются:**

- 1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- 2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- 3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- 5) место и дата заключения трудового договора.

### **4 СЛАЙД**

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

- 1) **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;
- 2) **Трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- 3) **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.
- 4) **Условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

**5 СЛАЙД 5) Режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

**6) 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;

**7) Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);**

**8) Условия труда на рабочем месте;**

**9) Условие об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

**10) Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами**, содержащими нормы трудового права. (например, это могут быть показатели эффективности деятельности, влияющую на полагающиеся вам выплаты).

### **6 СЛАЙД**

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, 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.

#### **7 СЛАЙД**

**В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника:**

- 1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- 2) об испытании;
- 3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- 6) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 7) 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;
- 8) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

#### **8 СЛАЙД**

**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.

#### **9 СЛАЙД**

**СТ. 60, 72.2 ТК РФ 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.

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.

#### **10 СЛАЙД**

**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.

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.

## **11 СЛАЙД**

### **РАЗЛИЧИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА ОКАЗАНИЯ УСЛУГ/ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ:**

*Подробная схема указана на слайде*

## **12 СЛАЙД**

На прошлом занятии мы с вами отметили требования в том числе по возрасту, к такому субъекту, как работодатель.

Но определенные требования действуют к такому субъекту заключаемого трудового договора, как работник.

**ТК РФ Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**  
**Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста**

**шестнадцати лет.**

### **ОБЩИЙ ВОЗРАСТ – 16 ЛЕТ, НО МОЖНО и РАНЬШЕ!**

*1. Лица, получившие общее образование (то есть 9 классов) и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.*

*2. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.*

*3. 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.*

## **13 СЛАЙД**

### **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.

## **14 СЛАЙД**

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.**

## **15 СЛАЙД**

### **Два вида юридической ответственности за нарушение данных положений**

*Указывается на слайде.*

## **16 СЛАЙД**

### **Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (СТ. 65 тк рф)**

- 1)паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2)трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3)документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4)документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5)документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6)справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

## **17 СЛАЙД**

### **Трудовая книжка**

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

**В трудовую книжку вносятся:**

- сведения о работнике
- сведения о выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу
- сведения об увольнении работника
- основания прекращения трудового договора
- 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.*

## **18 СЛАЙД**

**С общим содержанием трудового договора мы ознакомились, но в какой форме должен быть оформлен трудовой договор?**

**Могут ли трудовые правоотношения существовать в устной форме?**

**Заключается ли трудовой договор в простой письменной форме или необходимо его государственная регистрация? Нужно ли нотариальное удостоверение? В скольких экземплярах он заключается? Как вы думаете?**

## **19 СЛАЙД.**

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.

## **20 СЛАЙД**

**НЕСТАНДАРТНЫЕ СЛУЧАИ (связаны с понятием фактического допущения к работе)**

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.

## **21 СЛАЙД**

### **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.

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.

## **22 СЛАЙД**

Испытание при приеме на работу.

Как вы думаете для чего устанавливается испытательный срок?

Всегда ли устанавливается испытательный срок?

Может ли действовать запрет на определенные категории граждан по установлению им испытательного срока?

Как вы думаете вам будет установлен такой срок в трудовом договоре при окончании вам образовательной организации и трудоустройстве по специальности?

Узнаем кому же испытательный срок устанавливать согласно требованиям действующего трудового законодательства запрещается...

## **23 СЛАЙД**

**Испытание при приеме на работу не устанавливается для:**

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) 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;

## **24 СЛАЙД**

- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- б) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

## **25 СЛАЙД**

### **СРОК ИСПЫТАНИЯ**

1. Срок испытания **не может превышать трех месяцев**.
2. Срок испытания 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.
3. 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.**

## **26 СЛАЙД**

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.

## **27 СЛАЙД**

**Прежде чем перейти к основаниям прекращения договора, необходимо отметить, что за невыполнение вами обязанностей либо их ненадлежащее выполнение не всегда предусмотрено прекращение трудового договора, в некоторых случаях с вами сначала приостанавливают трудовые правоотношения, отстраняя вас от работы и решают вопрос о дальнейшем увольнении либо о допуске к работе после исправления вами текущего положения, ваших нарушений.**

**Отстранение от работы предусматривается в следующих случаях.**

**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;
- 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.

## **28 СЛАЙД**

### **ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

- 1) соглашение сторон
- 2) истечение срока трудового договора
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ)

- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ)
- 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
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

Рассмотрим основные из них в силу сжатого временного регламента нашего занятия, которые наиболее часто встречаются на практике.

## 29 СЛАЙД

### **Расторжение трудового договора по соглашению сторон:**

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

### **Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока трудового договора:**

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.

## 30 СЛАЙД

### **Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию, ст. 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**.

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.

## 31 СЛАЙД

### **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (СТ. 81 ТК РФ)**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

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.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения данного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

### **32 СЛАЙД**

#### **Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в случае ...**

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);

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) 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;

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;

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;

### **33 СЛАЙД**

7.1) неприятия 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.

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) 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 N 53-ФЗ "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.

### **34 СЛАЙД**

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

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

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.

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

**И ИНЫЕ ОСНОВАНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СТ. 83 ТК РФ** (например, прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска).

### **35-37 СЛАЙДЫ**

**Прекращение трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ):**

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 у данного работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Таким образом, сегодня мы с вами рассмотрели тему порядка заключения и оснований прекращения трудового договора, самые важные моменты, которые вы обязательно, как будущие, а может уже настоящие, работники и работодатели, должны знать.

## **4. Закрепление изученного материала**

Таким образом, трудовой договор представляет собой соглашение, заключаемое между работником и работодателем, порождающее взаимные права и обязанности сторон, обязательные и дополнительные условия, предусмотренные законодательством, который можно расторгнуть по рассмотренным основаниям. Для того, чтобы нам лучше запомнить полученные сегодня ценные знания, я предлагаю провести небольшую викторину с нашей группой. Если вы знаете ответ, просто поднимите руку. Можно дополнять ответ одноклассника, все работающие занятия будут обязательно отмечены.

*(Викторина в презентации)*

*Проведение игры. Слайды 38-51.*

**Преподаватель:**

Спасибо за игру!

Поздравляю Вас! Вы действительно настоящие эксперты по трудовому праву! *(в случае положительного результата викторины)*. Вы молодцы и старались, но необходимо обратить особое внимание на следующие разделы темы «...» и повторить их для лучшего запоминания и усвоения *(в случае обнаруженных пробелов в знаниях обучающихся при проведении викторины)*.

## **52 СЛАЙД**

### **5. Рефлексия**

**Преподаватель:**

*1. Что узнали нового о порядке заключения и прекращения трудового договора?*

*2. Что, на ваш взгляд, было самым интересным из полученных знаний?*

*Уважаемые студенты, я рада, что мы с вами так плодотворно поработали и вы получили множество интересных знаний!*

### **6. Подведение итогов**

**Преподаватель:**

Уважаемые студенты, сегодня нами была рассмотрена тема порядка заключения трудового договора, а также оснований его прекращения. Трудовой договор представляет собой основополагающий документ в трудовом праве, порождающий взаимные права и обязанности работника и работодателя, и включает в себя как обязательные условия, предусмотренные законодательством, так и дополнительные, которые могут быть установлены сторонами по их соглашению.

Кроме того, несмотря на возможность заключения договора на неопределенный срок, всё-таки определенные ограничения, связанные с длительностью его действия всегда имеются. Так договор может быть прекращен по соглашению сторон, инициативе работника или работодателя, а также по независящим от них обстоятельствам. И сегодня эти ценные знания, безусловно, актуальные и полезные для всех присутствующих, были открыты и закреплены на нашем открытом занятии, что представляется будет способствовать успешному осуществлению вами профессиональной деятельности, правильному пониманию процесса заключения и прекращения трудового договора, и как следствие, эффективной реализации ваших трудовых прав и обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **53 СЛАЙД Спасибо за внимание!**

# ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ОСНОВАНИЯ ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЯ



# ЦЕЛЬ НАШЕГО СЕГОДНЯШНЕГО ЗАНЯТИЯ

*получение знаний и представлений о порядке заключения  
трудового договора и оснований его прекращения, повышение  
вашей юридической грамотности в области трудового  
законодательства, а также воспитание уважения к  
законодательству и правовой системе Российской Федерации,  
соблюдению как собственных трудовых прав и обязанностей,  
так и других лиц.*



# ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Трудовой договор (ст. 56 ТК РФ)** - 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, 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.



# СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 57 ТК РФ)

**В трудовом договоре указываются:**

- 1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- 2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- 3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- 5) место и дата заключения трудового договора.



# ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ (СТ. 57 ТК РФ):

- 1) 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;
- 2) Трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- 3) 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.
- 4) Условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);





# ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ (СТ. 57 ТК РФ):

- 5) **Режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- 6) **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;
- 7) **Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 8) **Условия труда на рабочем месте;**
- 9) **Условие об обязательном социальном страховании работника** в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;



Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это **не является** основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

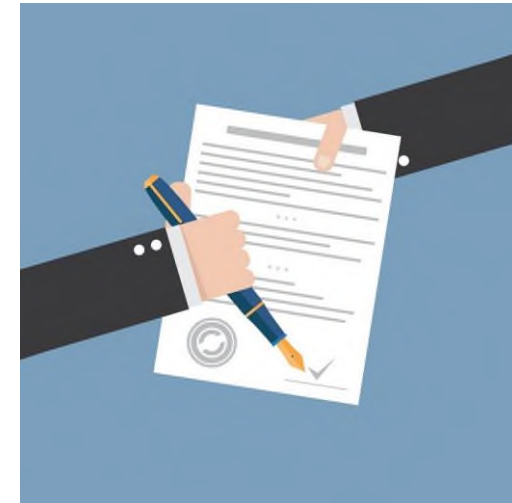
Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

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:**

- 1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- 2) об испытании;
- 3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- 6) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 7) 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;
- 8) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.



# СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 58 ТК РФ)

**Трудовые договоры могут заключаться:**

- 1) на неопределенный срок;**
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).**





# ЗАПРЕЩЕНИЕ ТРЕБОВАТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ, НЕ ОБУСЛОВЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом (СТ. 60, 72.2 ТК РФ)

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и некоторыми ФЗ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастливого 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.





# ВСТУПЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СИЛУ (СТ. 61 ТК РФ)

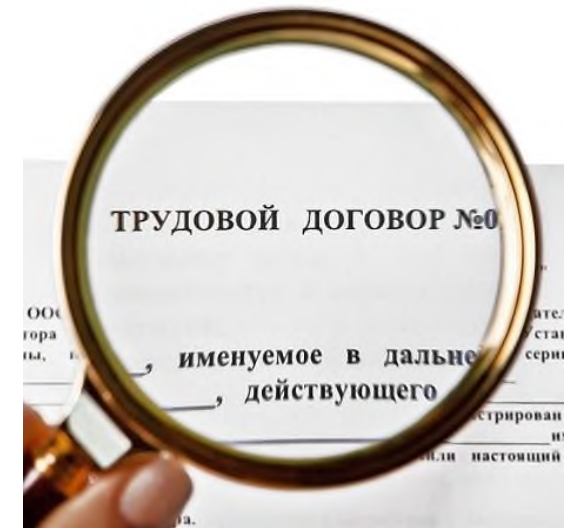
Трудовой договор вступает в силу:

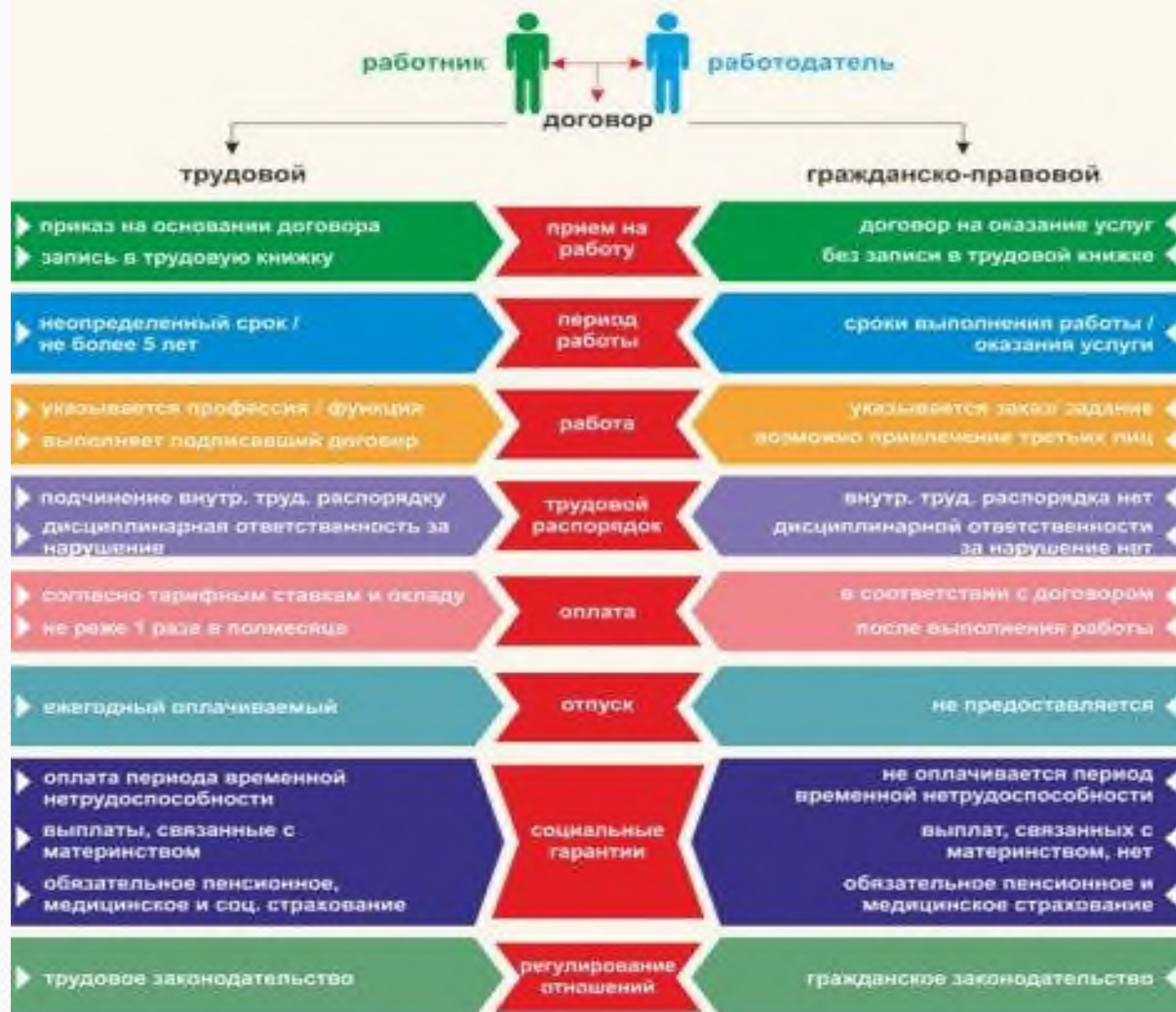
-со дня его подписания работником и работодателем,  
если иное не установлено настоящим Кодексом, другими  
федеральными законами, иными нормативными правовыми  
актами Российской Федерации или трудовым договором.

-либо со дня фактического допущения работника к  
работе с ведома или по поручению работодателя или его  
уполномоченного на это представителя.

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.







# ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Заклучение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

**ОБЩИЙ ВОЗРАСТ – 16 ЛЕТ, НО МОЖНО и РАНЬШЕ!**

1. Лица, получившие общее образование (то есть 9 классов) и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

2. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

3. 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.



# ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТАТЬЯ 64 ТК РФ)

**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 **не допускается 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, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.



**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.**





# ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДАННЫХ ПОЛОЖЕНИЙ

## АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**КоАП РФ Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

**1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,, -**

**влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.**



## УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

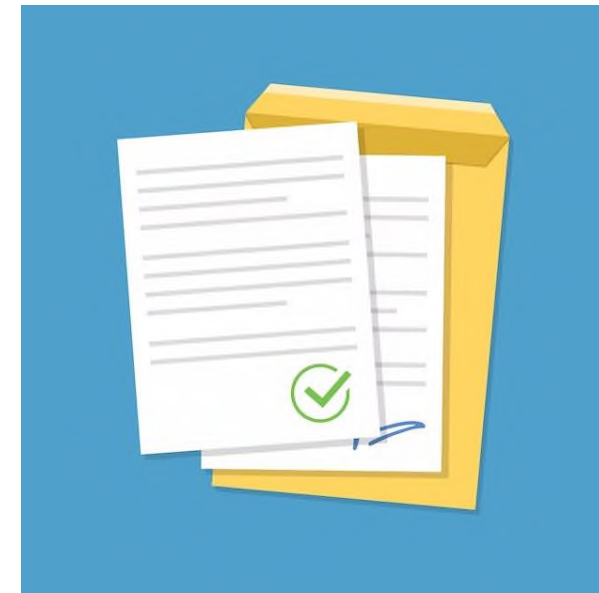
**УК РФ Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет**

**Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -**

**наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.**

# ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 65 ТК РФ)

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.



# ТРУДОВАЯ КНИЖКА (СТ. 66 ТК РФ)

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

**В трудовую книжку вносятся:**

- сведения о работнике
- сведения о выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу
- сведения об увольнении работника
- основания прекращения трудового договора
- 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.*





# ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Как вы думаете какая форма заключения  
предусмотрена для трудового договора?**

**Может ли быть предусмотрена устная форма?**

**Действует ли простая письменная форма или  
необходима его государственная регистрация/  
нотариальное удостоверение?**

**В скольких экземплярах составляется трудовой  
договор?**

# 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.



# НЕСТАНДАРТНЫЕ СЛУЧАИ

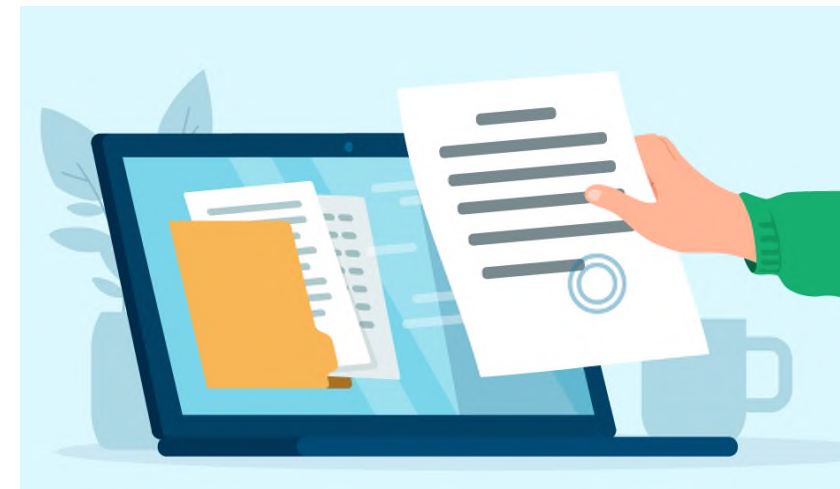
Трудовой договор, **не оформленный в письменной форме**, считается заключенным, если **работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.**

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.

# ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ (СТ. 67 ТК РФ)

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.

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.



# ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Как вы думаете для чего устанавливается испытательный срок?

Всегда ли устанавливается испытательный срок?

Может ли действовать запрет на определенные категории граждан по установлению им испытательного срока?

Как вы думаете вам будет установлен такой срок в трудовом договоре при завершении вами обучения в образовательной организации и трудоустройстве по специальности?



# ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (СТ. 70 ТК РФ)

**ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НЕ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДЛЯ:**

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



2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

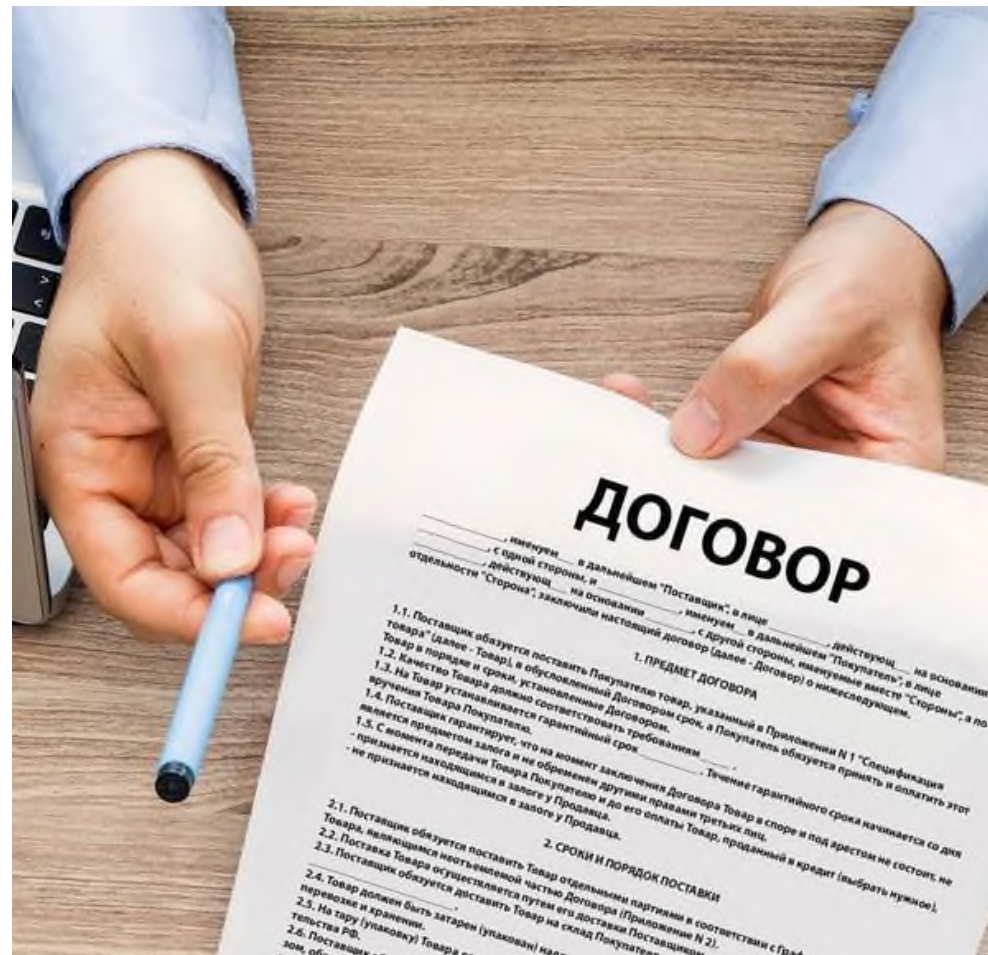


4) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

# ТАКЖЕ НЕ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ДЛЯ ЛИЦ:

5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.



# СРОК ИСПЫТАНИЯ (СТ. 70 ТК РФ)

1. Срок испытания **не может превышать трех месяцев**.
2. Срок испытания 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.
3. 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.**





# РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (СТ. 71 ТК РФ)

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.

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**.



# ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ (СТ. 76 ТК РФ)

**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;
- 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;



# ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 77 ТК РФ)

- 1) соглашение сторон
- 2) истечение срока трудового договора
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ)
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ)
- 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
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).



# ПРЕКРАЩЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИСТЕЧЕНИЕМ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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.





# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ, СТ. 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**. 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.





# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ. 81 ТК РФ)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

*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.***

*Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения данного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.*

- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 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:**



# ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СЛУЧАЕ ...

- 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);
- 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) 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;
- 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;
- 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;



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ. 81 ТК РФ)

7.1) неприятия 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.

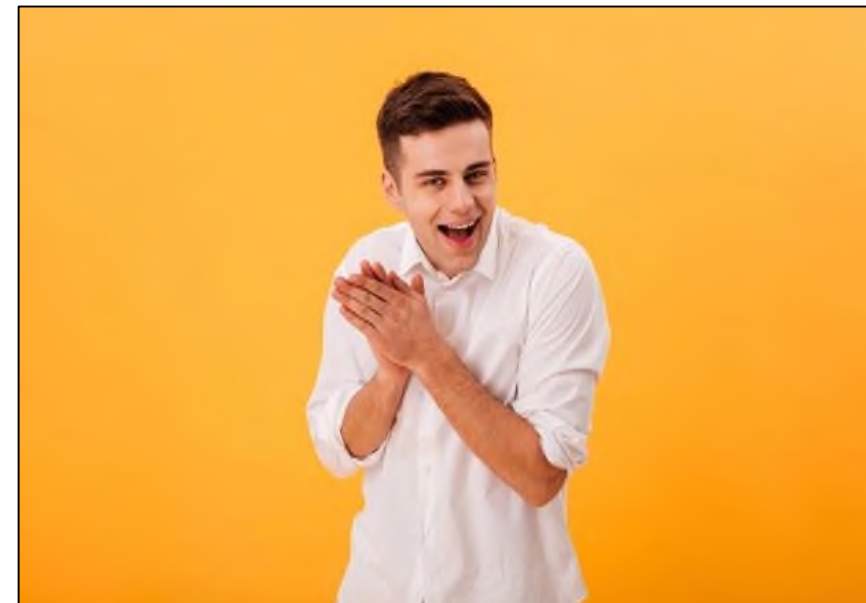
8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

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) 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 N 53-ФЗ "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.



# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (СТ. 81 ТК РФ)

**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.**





# ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрание 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.
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

## И ИНЫЕ ОСНОВАНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СТ. 83 ТК РФ

(например, прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска)





# ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (СТ. 84.1 ТК РФ)

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, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.



**ВИКТОРИНА  
«ЭКСПЕРТ ПО  
ТРУДОВОМУ ПРАВУ»**

## **ВОПРОС № 1**

**С лицами какого возраста, по общему правилу, согласно ТК РФ, допускается заключение трудового договора?**

- а) 18 лет
- б) 16 лет
- в) 14 лет

## ВОПРОС № 2

**По общему правилу, согласно ТК РФ, при заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, не обязано предъявлять работодателю:**

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) характеристику с места учебы или предыдущего места работы;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- г) документ об образовании и (или) о квалификации - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

## **ВОПРОС № 3**

**Какие сведения не вносятся в трудовую книжку?**

- а) сведения о работнике
- б) сведения о переводах на другую должность
- в) сведения о замечаниях и выговорах
- г) основания прекращения трудового договора



## **ВОПРОС № 4**

**Возможно ли отказать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей?**

- а) Да
- б) Нет
- в) Возможно, если женщина является матерью более 4-х детей

## **ВОПРОС № 5**

**Для кого из предложенных категорий работников согласно положениям ТК РФ не устанавливается испытание при приеме на работу:**

- а) для лиц, получивших среднее/высшее профессиональное образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования
- б) для беременных женщин
- в) для членов семьи руководителя организации
- г) для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет
- д) для женщин, имеющих детей в возрасте трех лет

## **ВОПРОС № 6**

**По общему правилу, согласно ТК РФ, испытательный срок для сотрудников, указываемый в трудовом договоре, не может превышать:**

- а) 1 месяца
- б) 2 месяцев
- в) 3 месяцев
- г) 6 месяцев
- д) 1 года

## **ВОПРОС № 7**

**Работник согласно ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем \_\_\_\_\_:**

- а) за неделю до даты увольнения
- б) за две недели до даты увольнения
- в) за три недели до даты увольнения
- г) за месяц до даты увольнения.

**А ПРИ НАХОЖДЕНИИ  
РАБОТНИКА НА  
ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ?**





## **ВОПРОС № 8**

**Может ли работник отозвать заявление об увольнении согласно ТК РФ?**

- а) Работник не вправе отозвать заявление на увольнение
- б) Работник вправе отозвать заявление не позднее, чем за 3 рабочих дня до истечения срока предупреждения об увольнении.
- в) Работник вправе отозвать заявление в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении.
- г) Работник вправе отозвать заявление в любой день, кроме последнего дня предупреждения об увольнении.

## **ВОПРОС № 9**

**О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники должны быть предупреждены работодателем персонально и под роспись не менее чем ...**

- а) за две недели до увольнения
- б) за месяц до увольнения
- в) за два месяца до увольнения
- г) за три месяца до увольнения

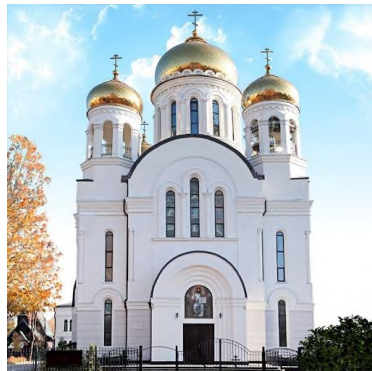
# **ВОПРОС № 10**

**Укажите верные утверждения относительно процедуры заключения и расторжения трудового договора согласно ТК РФ:**

- а) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности
- б) заключение гражданско-правового договора с гражданином на выполнение работ порождает те же юридические последствия, что и заключение с ним трудового договора
- в) трудовой договор может заключаться только на неопределенный срок
- г) работодатель во всех случаях не может потребовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

# ВОПРОС № 11

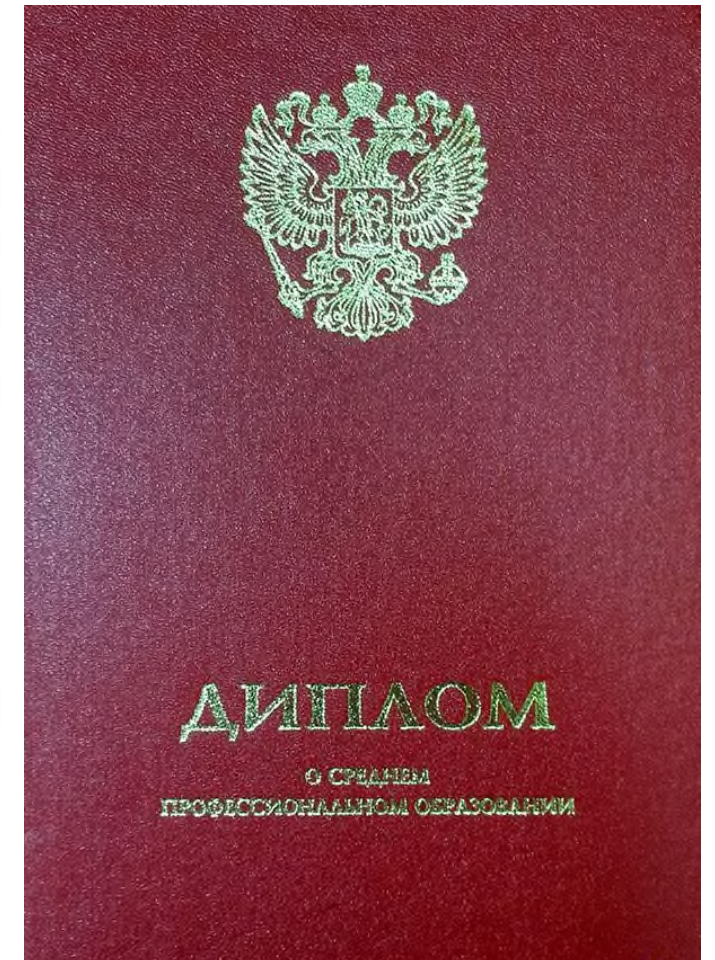
Какое положение ТК РФ, связанное с обеспечением прав работников, зашифровано на данных изображениях?





# ВОПРОС № 12

## Что объединяет данные изображения?





# РЕФЛЕКСИЯ

-Что вы узнали нового о порядке заключения и прекращения трудового договора?

-Что, на ваш взгляд, было самым интересным из полученных знаний?

- Я ещё хотел/хотела бы узнать...

- Свою работу на занятии я оценива как...



**СПАСИБО ЗА ВАШЕ  
ВНИМАНИЕ!**

