**ДОКЛАД**

**С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ**

C 2019 года работодатели должны отпускать своих работников для прохождения диспансеризации, сохраняя за ним не только место работы и должность, но и средний заработок. Работникам гарантирован 1 рабочий день в течение 3 лет. То есть раз в 3 года работники могут отпрашиваться у работодателя, чтобы пройти диспансеризацию ([ст. 185.1](consultantplus://offline/ref=DD0A41E4306AF60F6BE2719074D35BCDF9AB380319DFF956360887CBD34371EDB290D242B58FEB85A67B8591F9612E0B6E0D8F0C2F1AmFlCN) Трудового кодекса РФ).

Согласно [ст. 213](consultantplus://offline/ref=DD0A41E4306AF60F6BE2719074D35BCDF9AB380319DFF956360887CBD34371EDB290D241B68FE18EFB219595B03722166F1491093119F5E6mEl6N) Трудового кодекса РФ существует обязательность медицинских осмотров для отдельных категорий работников (в т.ч. работников пищевых производств, торговли, работников, чья деятельность связана с источниками повышенной опасности).

Но в этой связи большинство работников лишено возможности проверить свое здоровье еще и за счет работодателя.

[Порядок](consultantplus://offline/ref=B8B26E755F9B41A6C07276B44E219D77BBBA8E0A9362BE2A168C1F71A44FC2EABF5D181EA0540510E72677B36B18805E48F21C5F5C39F81Bz0l5N) проведения диспансеризации был определен в Приказе Минздрава от 26.10.2017 N 869н "Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения".

**Диспансеризация для предпенсионеров.**

В связи с повышением пенсионного возраста у работодателей возникает резонный вопрос о здоровье работника, ведь работодателю не хочется сталкиваться с ситуацией, когда работник все время находится на больничном или же на работе с ним случается несчастный случай ввиду того, что работник скрыл состояние своего здоровья, инвалидность или иные подробности. Конечно, проверить здоровье против воли работника работодатель в настоящее время не может, за исключением случаев обязательных осмотров.

Для пенсионеров и предпенсионеров (тех, кому осталось не более 5 лет до срока выхода на пенсию) предусмотрены дополнительные гарантии. В отличие от остальных, они смогут брать для прохождения диспансеризации не один, а 2 оплачиваемых рабочих дня. Причем каждый год.

Однако с внедрением поправок работодатель может установить единые требования для прохождения диспансеризации.

Чтобы пройти диспансеризацию, необходимо:

1. Иметь полис ОМС.

2. Быть прикрепленным к поликлинике.

3. Подходить по возрасту. Диспансеризация проводится 1 раз в 3 года, и пройти ее можно в течение того года, когда вам исполнилось или исполнится: 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39, 42, 45, 48, 51, 54, 57, 60, 63, 66, 69, 72, 75, 78, 81, 84, 87, 90, 93, 96, 99 лет.

Работодатель может заключить договор с определенной поликлиникой для прохождения диспансеризации и медосмотров всеми сотрудниками.

Чтобы работнику-предпенсионеру воспользоваться гарантией, необходимо подать соответствующее заявление работодателю. Форма подобного заявления не утверждена законодательно, поэтому заявление возможно предоставить в свободной форме.

**Направление работников на диспансеризацию и медицинский осмотр.**

Порядок направления на диспансеризацию и медицинский осмотр идентичны.

Прежде всего работодатель должен определить категории работников, которые направляются на диспансеризацию и медицинский осмотр. Сделать это возможно, издав соответствующий приказ.

В приказе целесообразно установить:

1) профессии (должности) работников согласно штатному расписанию;

2) вредные производственные факторы;

3) периодичность проведения диспансеризации и медицинских осмотров;

4) финансирование медосмотров и диспансеризации.

Если медосмотр работодатель проводит за свой счет, то в отношении диспансеризации это не обязательно. Однако, безусловно, удобнее и диспансеризацию, и медицинский осмотр проводить в одном медицинском учреждении.

Медицинские услуги, оказываемые на возмездной основе за счет средств работодателя, предоставляются на основании договоров.

Ответственность работодателя за непроведение диспансеризации не установлена, поскольку фактически за это не предусмотрена административная ответственность.

А вот если не проведен медицинский осмотр, то предусмотрена ответственность. Существует норма, описанная [ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=2362F458B51EDECB33133F06FE485745E4604110D752895B3832851E2F75A216D23217EBBA306F56B61E4676493A95605D0ECF147780TBn6N) КоАП РФ. Она предполагает наложение штрафа для должностного лица в размере от 1 000 руб. до 5 000 рублей, а для юридического лица - от 30 000 рублей до 50 000 рублей.

**Изменения в категориях сотрудников, имеющих право на отпуск в удобное время.**

Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=374F3FBFCD45C2D655CD842978FBCE18C3D0AF9DDD591C2100A4C78D4F2B18B7A8AAF940E8F171D871A1759132H0pAN) глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающая особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, дополняется новой [ст. 262.2](consultantplus://offline/ref=374F3FBFCD45C2D655CD842978FBCE18C3D1A392DF591C2100A4C78D4F2B18B7BAAAA14FE8F26CD322EE33C43E00EFB91125B15EED88H1p5N), в соответствии с которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск будет предоставляться по их желанию в удобное для них время. Закон направлен на повышение трудовых гарантий работников, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет. Предлагаемые изменения создают условия для совмещения указанными категориями работников трудовых обязанностей с воспитанием детей.

Какие штрафные санкции может повлечь отказ от предоставления отпуска?

За отказ предоставить отпуск в удобное время может быть предусмотрен штраф в размере 50 000 рублей на основании [ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=D8B720F6A57AA86323767AE4BAA66313D403B2DD27A0D0DADD37339FABEF4D77978D7932F829541808B9F532E6FBDB6E4C8E37D5DFA2g7p6N) КоАП РФ.

**Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных, технических мероприятий**

В соответствии с п. 8.2.1 Методических рекомендаций по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований разработано Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов.

Государственный контроль (надзор) – одна из функций государства, осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов.

Контроль и надзор – два важнейших метода государственного регулирования предпринимательской деятельности, направленные на предупреждение нарушения прав, пресечение таких нарушений, наказание виновных, ликвидацию правовой неграмотности. Одним словом, эти два метода есть один из основных видов деятельности государства по обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения хозяйствующими субъектами норм законодательства, выявление правонарушений, их пресечение и применение санкций.

Контрольно-надзорная деятельность реализуется посредством организации и проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (плановые и внеплановые, выездные и документарные), рассмотрения жалоб, заявлений проведение расследований несчастных случаев и т.д.

**рАЗЪЯСНЕНИЕ НЕОДНОЗНАЧНЫХ ИЛИ НЕ ЯСНЫХ ДЛЯ ПОДКОНТРОЛЬНЫХ ЛИЦ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ**

**I. Разъяснение неоднозначных или не ясных для подконтрольных лиц обязательных требований**

Федеральной службой по труду и занятости разъясняются неоднозначные или не ясные для подконтрольных лиц обязательные требования. Так например, Рострудом предоставлены разъяснения по вопросу проведения внеплановой специальной оценки условий труда при смене одного помещения на другое, по вопросам сокращения численности или штата работников, в том числе в части запрета на расторжение трудового договора по основанию сокращения численности или штата с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

**1.1. Разъяснение новых требований нормативно-правовых актов**

***ТРУДОВОЙ КОДЕКС.***

1. В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 3 июля 2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее – ФЗ № 272-ФЗ) в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены следующие изменения (вступили в силу 03.10.2016г.):

* [Часть шестую статьи 136](consultantplus://offline/ref=68422DE39FAD36F3E218E20461A1A814179D87892BD66E19A1763CE31B5177C8400DCA0AA8kC05O) изложить в следующей редакции:

"Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.";

***Закон уточнил сроки выплаты заработной платы*** *(*[*ч. 6 ст. 136*](consultantplus://offline/ref=7B5A78389121607A718477D8E4E0814E389ADD93B64ED520906E37BA0D4F06FC7DFB2D8AB57EZ21AO) *ТК РФ), установив, что дата выплаты заработной платы должна определяться конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.*

*А это означает на основании разъяснений Минтруда России (*[*Письмо*](consultantplus://offline/ref=7B5A78389121607A71846ACCF688BB486497DD95B043DF70C76C66EF034A0EZA1CO) *от 21.09.2016 N 14-1/В-911), что заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число текущего месяца, за вторую половину - с 1-го по 15-е число следующего месяца.*

*В том же* [*письме*](consultantplus://offline/ref=7B5A78389121607A71846ACCF688BB486497DD95B043DF70C76C66EF034A0EZA1CO) *Минтруд России напомнил, что стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие). А в силу* [*ч. 2 ст. 135*](consultantplus://offline/ref=7B5A78389121607A718477D8E4E0814E389ADD93B64ED520906E37BA0D4F06FC7DFB2D8EB2Z71CO) *ТК РФ системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.*

*Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.*

*Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом.*

*Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год - в марте следующего года, или также указана конкретная дата ее выплаты, то это не будет нарушением требований* [*ч. 6 ст. 136*](consultantplus://offline/ref=7B5A78389121607A718477D8E4E0814E389ADD93B64ED520906E37BA0D4F06FC7DFB2D8AB57EZ21AO) *ТК РФ в новой редакции;*

* Статья 392 ТК РФ была дополнена новой частью второй следующего содержания:

"За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд *в течение одного года* со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении."

*За взысканием долга по зарплате работник сможет обратиться в суд в течение года. Годичный срок будет исчисляться со дня, когда работник должен был получить зарплату или иные выплаты. Изменения вступили в силу 3 октября 2016 г. Ранее сотрудник, перед которым у работодателя была задолженность, мог обратиться в суд в течение* [*трех месяцев*](consultantplus://offline/ref=9188238E79F6A59E51C7CA01E235E2CE8925D11E960BEAAF943E4A99D2C8FD05A3EA9C289ED8FCF6B5yBN)*. Началом срока считается день, когда сотрудник узнал или должен был узнать, что его право нарушено.*

2. В соответствии с Федеральным законом от 1 июля 2017 г. № 139-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» внести следующие изменения (вступили в силу 12.07.2017 г.):

1) [части вторую](consultantplus://offline/ref=1F324A6B9D4CF96861688985C1355D7932183774A8188AD7E401C3AB6BCA30CEF478AE9BC0E3FBDAO) и [третью статьи 63](consultantplus://offline/ref=1F324A6B9D4CF96861688985C1355D7932183774A8188AD7E401C3AB6BCA30CEF478AE9BC1EAFBD3O) изложить в следующей редакции:

"Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

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, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.";

2) [часть четвертую статьи 92](consultantplus://offline/ref=1F324A6B9D4CF96861688985C1355D7932183774A8188AD7E401C3AB6BCA30CEF478AE9BC1EAFBD5O) изложить в следующей редакции:

"Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.";

3) [абзацы второй](consultantplus://offline/ref=1F324A6B9D4CF96861688985C1355D7932183774A8188AD7E401C3AB6BCA30CEF478AE9BC8EAB5B2F4D5O) и [третий части первой статьи 94](consultantplus://offline/ref=1F324A6B9D4CF96861688985C1355D7932183774A8188AD7E401C3AB6BCA30CEF478AE9BC1EAFBD4O) изложить в следующей редакции:

"для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;".

***Уточнена продолжительность рабочего времени для 14-летних граждан, работающих в период летних каникул***

*ТК РФ предусматривает особенности регулирования труда несовершеннолетних, устанавливая для них, в том числе, сокращенную продолжительность рабочего времени.*

*Ранее на подростков в возрасте от 14 до 15 лет в случае их трудоустройства в период летних каникул распространялась общая норма о продолжительности сокращенного рабочего времени, без учета дополнительных ограничений, которые предусмотрены для подростков, совмещающих работу с учебой.*

*Теперь для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены) - 4 часа.*

*Законом уточняются также условия заключения трудового договора с лицами в возрасте 14 - 15 лет.*

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ НЕСООТВЕТСТВИИ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ ВСЛЕДСТВИЕ НЕДОСТАТОЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДТВЕРЖДЕННОЙ РЕЗУЛЬТАТАМИ АТТЕСТАЦИИ**

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжением трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

* беременных женщин;
* женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
* одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
* других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
* родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

**Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.**

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта  является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение  аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами, например:

* для работников сил обеспечения транспортной безопасности - постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ "О транспортной безопасности";
* для работников аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований – постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей";
* для педагогических работников - приказами Министерства образования и науки России, принимаемыми на основании норм Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
* для работников, занимающих должности научных работников, - приказом Министерства образования и науки России, принимаемыми на основании Трудового кодекса РФ.

Для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

При этом причиной увольнения по рассматриваемому основанию, в том числе, если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора.

**До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.**

При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие  должности или нижеоплачиваемую работу.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

**Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.**

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

* согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;
* мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, в котором в качестве основания для принятия решения об увольнении указывает соответствующее решение (заключение) аттестационной комиссии.

Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае невозможности этого или отказа работника от росписи на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым и/или коллективным договором и/или локальными актами работодателя). Законодательство не предусматривает обязанность работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по рассматриваемому основанию.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

В приказе о прекращении трудового договора и в трудовой книжке работника в качестве основания расторжения трудового договора указывается пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

**ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**(СТ. 84.1 ТК РФ)**

Трудовое законодательство устанавливает 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.

**В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.**

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ. При этом в трудовую книжку должны быть внесены записи о всех поощрениях работника.

**В случае обращения работника в суд в связи с увольнением и принятия судом решения об изменении основания и/или даты увольнения работника работодателю следует издать соответствующий приказ и внести соответствующую запись об этом в трудовую книжку работника.**

Приказ, принимаемый работодателем во исполнение решения суда, должен либо отменить предыдущий приказ и установить новую дату (основание) увольнение, либо внести соответствующие изменения в предыдущий приказ. В качестве основания издания нового приказа следует сделать ссылку на решение суда.

С приказом об отмене (изменении) первоначального приказа об увольнении работника нужно ознакомить под подпись, а если он откажется от подписи, необходимо составить соответствующий акт об этом.

Запись в трудовую книжку об изменении даты и/или формулировки причины увольнения вносится в случае, если трудовая книжка на момент окончания разрешения трудового спора находится у работодателя или если работник, ранее получивший трудовую книжку при увольнении, предоставит ее работодателю для производства записи.

  В трудовой книжке необходимо сначала сделать запись о недействительности первоначальной записи об увольнении, а после этого произвести правильную запись, например: "Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая дата и/или формулировка причины)".

При этом в качестве основания записей об изменении формулировки причины (даты) увольнения будет являться приказ работодателя или соответствующее решение суда.

Кроме того, по письменному заявлению работника ему должен быть выдан дубликат трудовой книжки без внесения в него записи, признанной недействительной.

**В день прекращения трудового договора или по письменному заявлению работника после прекращения трудового договора не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления работодатель обязан выдать работнику справку о заработке, предусмотренную Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".**

Обязанность по выдаче такой справки предусмотрена пунктом 3 части 2 статьи 4.1 указанного закона. Справка выдается по форме и в порядке, установленным Приказ Минтруда России от 30.04.2013 N 182н, и должна содержать информацию:

* о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ;
* о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования РФ не начислялись.

Также по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; выписки из трудовой книжки; справки о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

**В день прекращения трудового договора работодатель обязан произвести полный расчет с работником.**

Работодатель должен выплатить причитающиеся работнику:

* заработную плату по день увольнения включительно;
* выходное пособие в установленном размере (если его выплата предусмотрена законодательством и/или коллективным договором и/или локальным актом организации и/или трудовым договором);
* компенсацию за все неиспользованные отпуска;
* прочие выплаты в установленном размере (если их выплата предусмотрена законодательством и/или коллективным договором и/или локальным актом организации и/или трудовым договором).

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

**При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении он несет перед работником материальную ответственность.**

Работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя, допустившего невыплату (несвоевременную выплату) денежных средств, причитающихся работнику.

Общие правила оформления прекращения трудового договора в неполном объёме распространяются на случаи увольнения совместителя, смерти работника либо работодателя - физического лица, признания судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим, отмены судебного акта о восстановлении работника на работе.