**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**

**Государственной инспекции труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе за III квартал 2017 года**

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

С 18.02.2017 г. вступил в силу Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 642н «О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Данный приказ вносит изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.12.2014 № 976н «Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом», однако самые важные изменения относительно требований к работодателям внесены в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится в соответствии с требованиями статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ и в соответствии с Порядком подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

До 01.05.2016 года подача деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, согласно редакциям Федерального закона № 426-ФЗ и Порядка в указанный период, осуществлялась в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

Федеральным законом от 01.05.2016 № 136-ФЗ в Федеральный закон №426-ФЗ внесены изменения, предусматривающие, в том числе, распространение процедуры декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочие места с оптимальными и допустимыми условиями труда.

Вместе с тем, указанные изменения не были внесены в Порядок, в связи с чем Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 07.06.2016 № 15-1/ООГ-2092 указывало на целесообразность подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда после внесения соответствующих изменений в Порядок.

Таким образом, с вступлением в силу изменений, внесённых приказом Минтруда России от 14.11.2016 № 642н в Порядок, работодателю необходимо подавать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в установленном порядке.

**ИЗМЕННЕНИЯ ВНЕСЕННЫЕ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ**

Федеральным законом от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" в 2017 году были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в отношении режима неполного рабочего времени, оплаты сверхурочной работы и т. д. (ст. 93, 101, 108, 152, 153, 279 ТК РФ).

Так, теперь в соответствии с новой редакцией ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон разрешили устанавливать одновременно и неполный рабочий день, и неполную рабочую неделю. А также делить рабочий день на части (ст. 93 ТК РФ). Например, работать три часа в первой половине дня и три часа во второй.

Раньше кодекс разрешал сокращать либо рабочий день, либо рабочую неделю – но не одновременно. И не предусматривал возможность разбить рабочий день на части.

Уточнены также права льготных категорий - беременных женщин; родителей (опекунов, попечителей) ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет; работников, которые ухаживают за больным членом семьи. Работодатель обязан предоставить таким сотрудникам по их просьбе режим неполного рабочего времени с удобным графиком работы. То есть учесть пожелания работника о времени начала и окончания рабочего дня, перерыва и т. д., исходя из условий производства. Для этого работника необходимо написать заявление и указать в нем время работы, график, перерыв и т. д. – все подробности.

Неполное рабочее время льготникам устанавливается на удобный для них срок, но не больше чем на период, пока есть обстоятельства, позволяющие обязательно установить им режим неполного рабочего времени.

Прежде эти работники тоже имели право на сокращенный рабочий день, но не могли выбирать график работы. Сейчас у них есть такое право, и работодатель обязан это учитывать.

Остальные работники тоже могут попросить неполный рабочий день и удобный график. Но выполнять такую просьбу работодатель не обязан. Здесь все решается по соглашению сторон.

Согласно ст. 108 ТК РФ в новой редакции работникам, которые работают не больше четырех часов в день, перерыв на обед можно не предоставлять (ст. 108 ТК РФ).

Раньше перерыв не зависел от продолжительности рабочего дня.

Для всех работников, у которых рабочий день больше четырех часов, перерыв на обед обязателен (конкретную продолжительность устанавливают в Правилах трудового распорядка или по соглашению сторон в трудовом договоре). Отменить перерыв этим работникам работодатель не вправе, даже по их заявлению.

Следующая новация - при неполном рабочем времени у работника может быть ненормированный рабочий день. Это возможно, только если по соглашению сторон работнику установили неполную рабочую неделю, но с полным рабочим днем или сменой (ст. 101 ТК РФ).

Раньше такой нормы не было - кодекс не запрещал одновременно устанавливать неполный и ненормированный рабочий день.

Теперь ст. 152 ТК РФ уточнение, как платить за сверхурочные часы, если работник трудится в выходной или праздник. Второй раз повышенную плату за эти часы начислять не надо.

В рабочие дни время переработки (сверхурочные часы) оплачивают в повышенном размере - за первые два часа работы не менее чем в полуторном, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Если сотрудник работает сверх нормы рабочего времени в выходные и праздничные дни, дополнительно сверхурочную работу не оплачивают (ст. 152 ТК РФ). За эти дни он и так получит не менее чем двойную оплату либо дополнительный день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Поэтому сверхурочные часы в выходные и праздники по правилам сверхурочных не оплачивают. Раньше в ТК была неясность, теперь ее устранили.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ**

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации (то есть, уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, стандарт устанавливает параметры в части наименования должности (1), уровня образования (2), стажа (3), навыков и умения (4) работников.

Профессиональный стандарт по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, водолаз, спасатель, специалист по управлению персоналом и т. д.) принимается в виде нормативного правового акта, утверждаемого Министерством труда и социального развития РФ.

Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональные стандарты" http://profstandart.rosmintrud.ru.

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов установлены постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

При этом наряду с профессиональными стандартами продолжают действовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), которые по-прежнему применяются (вместе с профессиональными стандартами) при установлении тарифных систем оплаты труда (тарификации работ и присвоение тарифных разрядов работникам), систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель (независимо от формы собственности) самостоятельно определяет - какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, когда применение стандарта прямо предусмотрено Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Трудовой кодекс РФ устанавливает два случая обязательности применения работодателями профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Во-первых, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Во-вторых, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации (то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Примером установления таких требований Трудовым кодексом является статья 330.2 ТК РФ, согласно которой:

• лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;

• работодателем осуществляется проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям.

Поскольку требования к квалификации лиц, занятых на подземных работах, установлены, то применения профессиональных стандартов указанных лиц является для их работодателей обязательным.

Примером установления таких требований иным федеральным законом является ч. 6 ст. 8 Федерального закона от 05.04.2013 N44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", согласно которой работники контрактной службы, контрактный управляющий организаций, являющихся заказчиками и государственными заказчиками (например, государственные и муниципальные казенные и бюджетные учреждения, некоторые государственные корпорации) должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. Следовательно, положения профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" обязательны к применению в части требований к образованию специалистов в сфере закупок, но только для тех организаций (работодателей), на которых распространяется указанный федеральный закон.

В остальных (кроме двух вышеописанных) случаях требования профессиональных стандартов и квалификационных справочников носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, а также потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, установления систем оплаты труда.

Правительством РФ установлены особенности применения профессиональных стандартов (в части тех требований, которые обязательны для применения) для отдельных категорий работодателей

Согласно постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 №584 государственные внебюджетные фонды РФ, государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия, государственные корпорации и компании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности вводят применение стандартов поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. Эти планы должны быть рассчитаны на срок реализации не позднее чем до 01.01.2020 и должны содержать, в том числе:

• а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

• б) сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении), дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава своих организаций;

• в) этапы применения профессиональных стандартов;

• г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Если работодателем не соблюдаются обязательные требования профессиональных стандартов, то государственным инспектором труда может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также работодатель (его должностное лицо) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения должностных обязанностей работников

Трансформация полномочий может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для установления обязанности работника по приведению своей квалификации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допустимо только в результате аттестации.

При этом лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, аттестационной комиссии могут быть признаны соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Вступающий в силу с 1 января 2017 года Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Такую независимую оценку квалификации, то есть подтверждение соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям работник либо по своей инициативе, либо по инициативе работодателя или другого лица сможет пройти в центрах оценки квалификации.

**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 N151-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.